

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS KOMUNIKASI UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)

Budi Harsono

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Penelitian dilakukan pada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan melakukan sampel sebanyak 60 pegawai. Pengujian validitas dan reliabilitas atas instrument penelitian dan kemudian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda antara variabel independent dengan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif, seperti terlihat pada persamaan sebagai berikut :  $Y = 0,255 X_1 + 0,551X_2 + 0,4444 X_3$  Analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat bahwa yang semuanya berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan yang paling berpengaruh adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,444 (44,4 persen). Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai terendah koefisien regresi hanya sebesar 0,255 (25%).

Pada pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (secara bersama-sama atau simultan) dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel yaitu kemampuan Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 1,682 dengan angka signifikansi (P Value) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,861. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 86,1%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil analisis tersebut serta pengujian hipotesis ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian tersebut penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) akan meningkat dengan faktor-faktor budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja yang sesuai.

### Abstract

This study aimed to determine the effect of organizational culture ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Job Satisfaction ( $X_3$ ) on employee performance ( $Y$ ). The study was conducted at the Faculty of Communication University Professor. Dr.. Moestopo (Religion).

The method used in this research is to do a sample of 60 employees. Testing the validity and reliability of the research instrument and then done using multiple regression analysis between independent variables with the dependent variable. The results showed a positive effect, as shown in the following equation:  $Y = 0.255 + 0.551 X_1 + 0.4444 X_2 X_3$

Multiple linear regression analysis, it can be seen that the variables all affect the performance of the employee while the most influential is the job satisfaction variables with regression coefficient of 0.444 (44.4 percent). Variables significant positive influence organizational culture with the lowest value of the regression coefficient of only 0.255 (25%).

On hypothesis testing using the F test (jointly or simultaneously) can be explained that the three variables, namely the ability of organizational culture ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Job Satisfaction ( $X_3$ ) jointly affect the performance of the employee ( $Y$ ). It is evident from the calculated F value of 1.682 with a figure of significance (P value) of  $0.000 < 0.05$ .

The coefficient of determination  $R^2$  is equal to 0.861. This may imply that the independent variable Cultural Organization ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Job Satisfaction ( $X_3$ ) can explain the dependent variable (employee performance) of 86.1%, while the rest is explained by other factors not examined.

From the analysis and hypothesis testing turns out there is a positive and significant effect either partially or simultaneously between organizational culture variables, locus of control and job satisfaction on employee performance. Based on the results of the analysis and testing of this study concluded that the performance of employees in the Faculty of Communication University Professor. Dr.. Moestopo (Religious) increases with organizational cultural factors, locus of control and job satisfaction are appropriate.

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya. manusia adalah salah satu unsur utama di dalam segala bentuk organisasi produksi merupakan faktor paling penting. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus di samping faktor produksi yang lain. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku pegawainya sendiri oleh karena itu para karyawanlah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Lagi pula, para karyawanlah yang mengadakan tanggapan terhadap variasi dan takaran lingkungan. Pada kenyataannya mudah dijelaskan bahwa keberhasilan organisasi adalah locus of control dari para anggota bagi pencapaian tujuan. Apabila peranan perilaku individu dalam organisasi diteliti lebih lanjut, tampak bahwa organisasi harus mempunyai dua prasyarat penting agar mampu memastikan keberhasilan akhir. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi. Bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan/kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi secara

keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan, Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak.

Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi oleh para ahli dibawah ini:

- a. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.
- b. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.
- c. Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi.
- d. Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan

- mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.
- e. Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari anggota organisasi sumber-sumber budaya organisasi.

#### Fungsi budaya Organisasi:

Menurut Robbins (1996 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

#### Ciri-ciri budaya organisasi:

Menurut Robbins (1996:289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Se jauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Se jauh mana karyawan diharapkan menunjukkan

kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku (Robbins,1996:289).

#### Tipologi Budaya

Menurut Sonnenfeld dari Universitas Emory (Robbins, 1996 :290-291) Ada empat tipe budaya organisasi:

1. Akademi  
Perusahaan suka merekrut para lulusan muda universitas, memberi mereka pelatihan istimewa, dan kemudian mengoperasikan mereka dalam suatu fungsi yang khusus. Perusahaan lebih menyukai karyawan yang lebih cermat, teliti, dan mendetail dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah.
2. Kelab  
Perusahaan lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan

- mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.
3. Tim Bisbol  
Perusahaan berorientasi bagi para pengambil resiko dan inovator, perusahaan juga berorientasi pada hasil yang dicapai oleh karyawan, perusahaan juga lebih menyukai karyawan yang agresif. Perusahaan cenderung untuk mencari orang-orang berbakat dari segala usia dan pengalaman, perusahaan juga menawarkan insentif financial yang sangat besar dan kebebasan besar bagi mereka yang sangat berprestasi.
  4. Benteng  
Perusahaan condong untuk mempertahankan budaya yang sudah baik. Menurut Sonnenfield banyak perusahaan tidak dapat dengan rapi dikategorikan dalam salah satu dari empat kategori karena mereka memiliki suatu paduan budaya atau karena perusahaan berada dalam masa peralihan

### **Locus of Control**

Locus of control adalah teori dalam psikologi kepribadian mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. Pemahaman konsep tersebut dikembangkan oleh Julian Rotter B. pada tahun 1954, dan sejak itu menjadi suatu aspek dari studi kepribadian. Seseorang "lokus" (Latin untuk "tempat" atau "lokasi") dikonseptualisasikan sebagai baik internal (orang percaya mereka dapat mengontrol hidup mereka) atau eksternal (yang berarti mereka percaya bahwa keputusan mereka dan kehidupan dikendalikan oleh faktor lingkungan yang mereka tidak bisa pengaruh).

Individu dengan internal locus kontrol yang tinggi percaya bahwa peristiwa dalam kehidupan mereka berasal terutama dari tindakan mereka sendiri, misalnya, jika seseorang dengan internal locus of control tidak melakukan serta mereka ingin di tes, mereka akan

menyalahkan pada kurangnya kesiapan di pihak mereka. Jika mereka tampil dengan baik pada ujian, mereka akan menghubungkan kemampuan untuk belajar. Pada contoh uji-kinerja, jika seseorang dengan lokus eksternal kontrol yang tinggi tidak buruk pada ujian, mereka mungkin mengatakan ini disebabkan kesulitan dari pertanyaan tes. Jika mereka tampil dengan baik pada ujian, mereka mungkin berpikir guru itu ringan atau bahwa mereka beruntung.

Mereka yang memiliki lokus kontrol internal yang tinggi menunjukkan kontrol yang lebih baik dari perilaku mereka, Cenderung lebih terlibat secara politik dan lebih mungkin untuk mencoba mempengaruhi orang lain daripada mereka yang memiliki lokus kontrol eksternal. Mereka juga menetapkan kemungkinan lebih besar untuk upaya mereka menjadi sukses, dan lebih aktif mencari informasi mengenai situasi mereka.

Locus of Control telah menghasilkan banyak penelitian di berbagai bidang dalam psikologi. Konstruksi ini berlaku untuk bidang-bidang seperti psikologi pendidikan, psikologi kesehatan atau psikologi klinis. Ada mungkin akan terus menjadi perdebatan tentang apakah langkah-langkah global tertentu atau lebih lokus kontrol akan terbukti lebih berguna. Perbedaan-hati juga harus dilakukan antara lokus kontrol (sebuah konsep terkait dengan harapan tentang masa depan) dan gaya attributional (sebuah konsep terkait dengan penjelasan untuk hasil masa lalu), atau antara lokus kontrol dan konsep-konsep seperti self-efficacy. Pentingnya lokus kontrol sebagai topik dalam psikologi akan tetap cukup pusat selama bertahun-tahun.

Lokus kontrol juga telah dimasukkan sebagai salah satu dari empat dimensi evaluasi diri inti - penilaian dasar seseorang tentang dirinya sendiri - bersama dengan neurotisme, self-efficacy, dan harga diri. Konsep inti evaluasi diri pertama kali diperiksa oleh Hakim, Locke, dan Durham (1997), dan

karena telah terbukti memiliki kemampuan untuk memprediksi hasil kerja beberapa, khusus, kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan.

Perilaku Intervensi Berdasarkan Teori Perilaku Terencana (Icek Ajzen) Singkat Deskripsi Teori Perilaku Terencana.

Menurut teori ini, perilaku manusia dituntun oleh tiga macam pertimbangan: keyakinan tentang kemungkinan hasil dari perilaku dan evaluasi hasil-hasil (perilaku keyakinan), keyakinan tentang harapan normatif orang lain dan motivasi untuk mematuhi harapan (keyakinan normatif), dan keyakinan tentang adanya faktor yang dapat memfasilitasi atau menghambat kinerja dari perilaku dan kekuatan yang dirasakan dari faktor-faktor ini (kontrol keyakinan). Dalam agregat masing-masing, keyakinan perilaku menghasilkan sikap menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap perilaku tersebut, hasilnya keyakinan normatif dalam tekanan sosial yang dirasakan atau norma subjektif; dan keyakinan kontrol menimbulkan kontrol perilaku yang dirasakan. Dalam kombinasi, sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi pengendalian perilaku mengarah pada pembentukan perilaku niat. Sebagai aturan umum, semakin baik sikap dan norma subjektif, dan semakin besar kendali yang dirasakan, semakin kuat harus niat seseorang untuk melakukan perilaku yang bersangkutan. Akhirnya, mengingat tingkat yang cukup kontrol sesungguhnya atas perilaku, orang diharapkan untuk melaksanakan niat mereka ketika ada kesempatan.

Niat demikian diasumsikan sebagai anteseden langsung dari perilaku. Namun, karena banyak perilaku menimbulkan kesulitan eksekusi yang mungkin membatasi kontrol kehendak, hal ini berguna untuk mempertimbangkan dirasakan perilaku kontrol selain niat.

Sejauh kontrol perilaku yang dirasakan adalah tulus, dapat berfungsi sebagai proxy untuk kontrol aktual dan

berkontribusi pada prediksi perilaku yang bersangkutan.

### **Perilaku Intervensi**

Intervensi dirancang untuk mengubah perilaku dapat diarahkan pada satu atau lebih yang penentu: sikap, norma subjektif, atau persepsi pengendalian perilaku. Perubahan ini faktor harus menghasilkan perubahan perilaku dan niat, mengingat kontrol yang memadai atas perilaku, niat baru harus dilakukan di bawah kondisi yang tepat.

### **Penelitian Formatif**

Eliciting dan Mengukur Keyakinan diakses Karena sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan diasumsikan berdasarkan set sesuai keyakinan, intervensi perilaku harus berusaha untuk mengubah kepercayaan itu, menurut teori ini, pada akhirnya membimbing kinerja perilaku. Hal ini penting untuk menyadari, bagaimanapun, bahwa fungsi ini jelas dikaitkan hanya dengan keyakinan yang menonjol atau, untuk menggunakan istilah yang disukai saat ini, keyakinan yang dapat segera diakses di memori. Pekerjaan percontohan diperlukan untuk mengidentifikasi diakses perilaku, normatif, dan keyakinan kontrol.

Responden diberi deskripsi perilaku dan diminta serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh diakses keyakinan (untuk rinciannya, lihat "Membangun Kuesioner TPB" pada website ini). Tanggapan dapat digunakan untuk mengidentifikasi keyakinan diakses pribadi, yaitu keyakinan unik dari penelitian masing-masing peserta, atau untuk membangun daftar keyakinan diakses modal, yaitu daftar yang paling umum memegang keyakinan pada populasi penelitian.

Setelah keyakinan diakses telah diidentifikasi, kuesioner standar TPB dapat dibangun (sekali lagi, lihat "Membangun Kuesioner TPB" pada website ini untuk instruksi). Kuesioner ini diberikan dalam tahap kedua dari penelitian formatif. Ini

mencakup langsung pengukuran sikap, norma subjektif, persepsi pengendalian perilaku, niat, dan sebenarnya perilaku. Dengan menggunakan regresi atau analisis persamaan struktural, kita dapat menentukan kontribusi relatif dari sikap, norma subyektif, dan persepsi pengendalian perilaku untuk prediksi niat, dan kontribusi relatif dari niat dan persepsi kontrol untuk prediksi perilaku. Selain itu, kuesioner juga menilai perilaku keyakinan (keyakinan kekuatan dan evaluasi hasil), keyakinan normatif (kekuatan dan motivasi untuk mematuhi), dan keyakinan kontrol (kekuatan dan kekuasaan yang dirasakan). Dengan mengukur keyakinan ini, kami mendapatkan informasi tentang dasar kognitif yang mendasari, yaitu, kita dapat menjelajahi mengapa orang terus tertentu sikap, norma subyektif, dan persepsi pengendalian perilaku. Keyakinan memberikan "Snapshot" dari landasan kognitif perilaku dalam populasi tertentu pada titik waktu tertentu.

### **Mengembangkan dan Pretesting Intervensi yang**

Setelah itu telah memutuskan keyakinan yang intervensi akan mencoba untuk berubah, yang efektif metode intervensi harus dikembangkan. Di sinilah pengalaman penyidik dankreativitas datang ke dalam bermain. Teori perilaku terencana dapat memberikan panduan umum, dijelaskan di bawah, tetapi tidak memberi tahu kami apa jenis intervensi yang paling efektif. Kita dapat mempertimbangkan komunikasi persuasif, mungkin dalam bentuk iklan koran, selebaran didistribusikan di lingkungan tertentu, atau pesan layanan TV.

### **intervensi**

dikembangkan memang mempengaruhi kepercayaan itu dirancang untuk berubah. Target Intervensi yang Berarti Tingkat Variabel Prediktor Ketika memilih target untuk intervensi perilaku, salah satu pertimbangan yang jelas adalah apakah

ada banyak ruang untuk perubahan dalam target yang ditunjuk.

Intervensi dengan TPB - 5 -

sikap terhadap perilaku. Pertimbangan serupa berlaku untuk keyakinan normatif dan motivasi untuk mematuhi, dan untuk mengontrol keyakinan dan kekuatan yang dirasakan. Menyerang Keyakinan diakses Versus Memperkenalkan Keyakinan Baru Hal ini sering lebih mudah untuk menghasilkan perubahan dengan memperkenalkan informasi yang dirancang untuk mengarah pada pembentukan keyakinan baru daripada mengubah kepercayaan yang ada. Elisitasi dalam studi percontohan mengidentifikasi tidak hanya keyakinan yang dapat diakses pada populasi yang menarik, tetapi juga keyakinan banyak yang tidak mudah diakses, yaitu, keyakinan yang disebutkan oleh hanya sejumlah kecil responden.

Secara umum, tampaknya secara psikologis sehat untuk melihat bahwa seseorang memiliki kontrol atas hal-hal mana yang mampu mempengaruhi. Dalam istilah sederhana, suatu lokus lebih internal kontrol umumnya dipandang sebagai diinginkan. Memiliki lokus Internal kontrol juga dapat disebut sebagai "self-lembaga", "kontrol pribadi", "penentuan nasib sendiri", dll Penelitian telah menemukan tren berikut:

Pria cenderung lebih internal daripada perempuan Sebagai orang tua mereka cenderung menjadi lebih internal

Orang lebih tinggi dalam struktur organisasi cenderung lebih internal (Mamlin, Harris, & Case, 2001) Namun, yang penting untuk memperingatkan orang-orang terhadap tergelincir dalam pengertian pandangan yang terlalu sederhana bahwa baik internal dan eksternal adalah buruk (dua kaki yang baik, empat kaki yang buruk?). Ada kehalusan penting dan kompleksitas yang harus dipertimbangkan. Sebagai contoh: Internal dapat secara psikologis tidak sehat dan tidak stabil. Orientasi internal biasanya harus diimbangi dengan kompetensi,

efikasi diri dan kesempatan sehingga orang tersebut berhasil mengalami rasa kontrol pribadi dan tanggung jawab. Terlalu orang internal yang tidak memiliki kompetensi, keberhasilan dan kesempatan dapat menjadi neurotik, cemas dan depresi. Dengan kata lain, internal perlu memiliki rasa realistis lingkaran pengaruh mereka untuk mengalami 'sukses'.

Eksternal dapat menyebabkan santai, santai, hidup bahagia.

Meskipun memperingatkan, penelitian psikologi menemukan bahwa orang dengan lebih lokus kontrol internal tampaknya lebih baik, misalnya, mereka cenderung lebih berorientasi prestasi dan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibayar. Namun, pemikiran tentang kausalitas yang dibutuhkan di sini juga. Apakah keadaan lingkungan (seperti hak istimewa dan kelemahan) menyebabkan kepercayaan LOC atau melakukan kepercayaan menyebabkan situasi?

Kadang-kadang Lokus Kontrol dipandang sebagai konstruk, kepribadian yang stabil yang mendasari, tapi ini mungkin menyesatkan, karena teori dan penelitian menunjukkan bahwa lokus kontrol sebagian besar dipelajari. Ada bukti bahwa, setidaknya sampai batas tertentu, LOC adalah tanggapan terhadap keadaan. Beberapa intervensi psikologis dan pendidikan telah ditemukan untuk menghasilkan pergeseran ke arah internal locus of control (misalnya, program pendidikan luar ruangan; Hans, 2000; Hattie, Marsh, Neill & Richards, 1997).

Dalam psikologi, Lokus Kontrol dianggap merupakan aspek penting dari kepribadian. Konsep ini dikembangkan awalnya Julian Rotter pada tahun 1950 (Rotter, 1966).

Lokus Kontrol mengacu pada persepsi individu tentang penyebab utama yang mendasari peristiwa dalam / hidupnya. Atau, lebih sederhana: Apakah Anda percaya bahwa nasib Anda dikendalikan oleh Anda sendiri maupun

kekuatan eksternal (seperti nasib, dewa, atau orang lain yang kuat)?

Nama lengkap Rotter memberi konstruk adalah Locus of Control dari Tullangan. Dalam memberikan nama ini, Rotter yang menjembatani psikologi perilaku dan kognitif. Pandangan Rotter adalah perilaku yang sebagian besar dipandu oleh "bala bantuan" (imbalan dan hukuman) dan bahwa melalui kontinjensi seperti imbalan dan hukuman, orang datang untuk memegang keyakinan tentang apa yang menyebabkan tindakan mereka. Keyakinan ini, pada gilirannya, memandu apa jenis sikap dan perilaku orang mengadopsi. Pemahaman tentang Lokus Kontrol konsisten, misalnya, dengan Philip Zimbardo (seorang psikolog terkenal):

Sebuah lokus orientasi kontrol adalah kepercayaan tentang apakah hasil dari tindakan kita bergantung pada apa yang kita lakukan (orientasi kontrol internal) atau pada peristiwa di luar kendali pribadi kita (orientasi kontrol eksternal) "(Zimbardo, 1985, hal. 275).

Dengan demikian, lokus kontrol dikonseptualisasikan sebagai mengacu pada kontinum unidimensional, mulai dari eksternal ke internal:

### **Eksternal Locus of Control**

Individu percaya bahwa / nya perilakunya dipandu oleh Locus nasib, keberuntungan, atau kondisi eksternal lainnya Internal Kontrol

Individu percaya bahwa / nya perilakunya dipandu oleh / nya keputusan pribadi dan upaya.

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan

keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Konsep tentang Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal locus of control. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki external locus of control.

Kreitner & Kinichi (2005) mengatakan bahwa hasil yang dicapai locus of control internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu locus of control eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Seseorang yang mempunyai internal locus of control akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Pada individu yang mempunyai external locus of control akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat

diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu yang mempunyai external locus of control diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai internal locus of control diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Locus Of Control adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Rotter (1975) menyatakan bahwa internal dan eksternal mewakili dua ujung kontinum, bukan bukan secara terpisah. Internal cenderung menyatakan bahwa sebuah peristiwa berada pada control mereka sendiri, sementara eksternal lebih cenderung menyalahkan factor luar yang mempengaruhi suatu kejadian yang menimpa mereka.

Contoh sederhananya adalah seorang karyawan dalam memandang karirnya di sebuah perusahaan. Jika ia memiliki internal locus of control maka dia akan menyatakan kegagalannya meraih suatu jabatan lebih dikarenakan dirinya sendiri, sementara karyawan yang memiliki eksternal locus of control akan menyalahkan keadaan seperti kurang beruntung, bos yang kurang adil, dst.

Implikasi yang jelas untuk perbedaan antara internal dan eksternal dalam hal motivasi berprestasi mereka. Lokus

internal berkaitan dengan tingkat lebih tinggi dari N-ach. Karena kendali mereka mencari di luar dirinya, eksternal cenderung merasa bahwa mereka kurang memiliki kontrol atas nasib mereka. Orang dengan lokus kontrol eksternal cenderung lebih stres dan rentan terhadap depresi klinis (Benassi, Sweeney & Dufour, 1988; dikutip dalam Maltby, Hari & MacAskill, 2007).

### **Beberapa penelitian tentang Locus of Control**

Thomas, dkk (2004). "Locus of control at work: a meta-analysis". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 1057-1087 (2006). Dennis M. Patten. 2005. An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal* Vol. 20 No. 9, 2005 pp. 1016-1029

Jui-Chen Chen and Colin Silverthorne, 2008. The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 29 No. 7, 2008 pp. 572-582 Chou-Kang Chiu, et al. 2004. Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting The moderating role of locus of control *Journal of Management Development* Vol. 24 No. 10, 2005 pp. 837-855

### **Pengukuran Locus of Control**

Yang paling banyak digunakan sebagai instrumen pengukuran locus of control adalah dari J.B. Rotter (1966) *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, *Psychological Monographs*, 80, (1, Whole No. 609).

### **Pengertian dari kepuasan kerja**

Newstrom: mengemukakan bahwa "job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work". Kepuasan kerja berarti perasaan

mendukung atau tidak mendukung yang dialami [pegawai] dalam bekerja

Wexley dan Yukl: mengartikan kepuasan kerja sebagai "the way an employee feels about his or her job". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu

- Pekerjaan itu sendiri (Work It self), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- Atasan (Supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- Teman sekerja (Workers), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- Promosi (Promotion), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

- Gaji/Upah (Pay), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

Kerja yang secara mental menantang, Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Ganjaran yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan

besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

Rekan kerja yang mendukung, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

### **Kinerja Karyawan**

Goodhue dan Thompson dalam Wahyuni (2001) menyatakan bahwa penilaian kinerja berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, apakah berhasil atau gagal dicapai oleh karyawan. Pencapaian ini juga perlu dikaitkan dengan perilaku dari karyawan selama proses penilaian.

Bernandin dan Russel mengajukan lima kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja (Wahyuni, 2001):

Quality  
Quantity  
Time Liness  
Cost – Effectiveness  
Need for supervision

Disebutkan pula oleh Schuler dan Jackson (1996: 11) beberapa jenis kriteria kinerja, sebagai berikut:

Kriteria berdasarkan sifat, memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin.

Kriteria berdasarkan perilaku, berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Kriteria berdasarkan hasil, berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan oleh karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan cara pemberian kuesioner pada setiap responden yang dimaksud. Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Menurut Kerlinger (1973) dalam Sugiono (2003:7) mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, kejadian, atau sesuatu yang menarik yang diinginkan oleh peneliti untuk dilakukan penyelidikan (Sekaran, 2000:266). Sampel merupakan sekelompok kecil yang kita amati (Sevilla, 1993:160). Berdasarkan populasi tersebut, pengambilan sampel dilakukan dengan

menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu suatu cara pengambilan sampel tanpa memilih-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel.

Menurut Arikunto (1996:120) apabila subjek kurang dari 100 diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjek besar dapat diambil antara 10% - 25%. Dalam penelitian ini penulis mengambil 23,6 % dari jumlah kurang lebih 250 orang karyawan, jadi sampel yang diambil sebanyak 60 orang karyawan.

### **Sumber Data**

Pada dasarnya data dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini diperlukan data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari para responden yaitu para karyawan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) melalui kuesioner yang diberikan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama berisi sejumlah pertanyaan yang bersifat umum, dan bagian kedua berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **Metode Pengujian Instrumen**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena tersebut disebut variable penelitian. Instrumen yang dibuat sendiri harus diuji valisitas dan realibilitasnya. Setiap instrument memiliki skala pengukuran, salah satu skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala likert (Sugiyono, 2002:86).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert,

maka variable-variable yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Metode pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas. Pengukuran validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya diukur (Ghozali, 2001:142). Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer yang menggunakan program SPSS 10 for Windows. Pengukuran ini akan menggunakan teknik korelasi pearson product moment. Tingkat signifikan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Item data dikatakan valid jika p-value lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel.
2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat kestabilan dari suatu alat ukur, apabila dilakukan dua kali atau lebih jika dilakukan pada gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Pengujian ini menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten atau tidak berubah apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Ghozali, 2001:140). Teknik yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah cronbach alpha. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 60 %. Item data dikatakan reliabel jika cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Asumsi Klasik.**

Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

#### **Uji normalitas data**

Untuk mengetahui terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk pertimbangan memilih alat uji statistik yang paling tepat digunakan. Untuk memastikan apakah sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal, maka dilakukan pengujian normalitas sebaran. Pengujian tersebut menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data terdistribusi normal apabila angka p-value  $> 0,05$  (Santoso, 2002: 36), sebaliknya jika angka p-value  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Apabila sampel berdistribusi normal, maka uji statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Namun jika sampel terdistribusi tidak normal, maka uji statistik yang digunakan adalah statistik non parametrik.

#### **Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah kondisi penyebaran titik data populasi terhadap garis regresi populasi tidak bersifat konstan sepanjang garis regresi tersebut (Gujarati, 1995:104). Hal ini menyebabkan penafsiran koefisien-koefisien regresi tersebut menjadi tidak efisien digunakan. Untuk pengujian heteroskedastisitas pada regresi, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Park. Uji park melakukan dua tahap dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas.

Tahap tersebut adalah:

Melakukan regresi tanpa memperhatikan ada tidaknya heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai residual dan diabsolutkan.

Melakukan regresi kembali nilai residual dengan variabel independen. Jika ditemukan  $t$  hitung  $< t$  tabel, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dan sebaliknya. Apabila tanpa tabel dan p-value  $> 0,05$  (taraf signifikan), maka menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarati, 1995:107).

### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas (multikol). Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi yang digunakan (Gujarati, 1995:130). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) atau nilai toleransi. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF diatas nilai 10 atau tolerance value dibawah 0,10 (Ghozali, 2001:63).

### 2. Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda, yaitu untuk menghubungkan beberapa variabel independen dengan 1 variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Analisis regresi dinyatakan valid apabila data terdistribusi secara normal dan bebas dari heteroskedastisitas serta multikolinearitas. Persamaan dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = variabel bebas
- X = variabel dependen
- a = nilai konstanta harga Y jika X=0
- b = koefisien regresi sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai (+) atau nilai (-) dari Y

hubungan fungsional atau kausal antara keseluruhan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- $X_1$  = Budaya Organisasi
- $X_2$  = Locus Of Control
- $X_3$  = Kepuasan Kerja
- a = Nilai Y bila X=0 (konstan)
- b = nilai koefisien regresi penurunan (-) atau kenaikan (+) dari variabel Y yang didasarkan dengan variabel X

Dari persamaan regresi diatas selanjutnya dilakukan pengujian-pengujian sebagai berikut:

### Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan menguji koefisien regresi secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Apabila F hitung < F tabel atau p-value lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima yang berarti semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, apabila F hitung > F tabel atau p-value lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak yang berarti semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien ini sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh. Semakin besar nilai Adjusted R square (Adjusted  $R^2$ ) maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya serta dapat mengetahui seberapa variasi dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adjusted  $R^2$  menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Besarnya koefisien antara 0 dan 1, semakin mendekati 1 maka dikatakan signifikan.

## Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer dan menggunakan program SPSS 10 for Windows.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Apabila t hitung < t tabel atau p-value lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel independen. Sebaliknya, apabila t hitung > t tabel atau p-value lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### ANALISA

#### Gambaran Umum Perusahaan

Yayasan Universitas Prof. Dr. Moestopo didirikan oleh Mayor Jenderal TNI R. Moestopo bersama keluarga pada tahun 1962, sebagai wahana pengabdian kepada bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, melalui bidang pendidikan. Mayor Jenderal R. Moestopo ingin membantu masyarakat umum agar dapat mengenyam pendidikan tinggi, sehingga mampu memperbaiki kualitas kehidupan sendiri.

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) sebagai lembaga pendidikan tinggi, memiliki Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Ekonomi dan Program Pascasarjana serta lembaga-lembaga pengabdian lainnya.

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) selanjutnya disingkat FIKOM UPDM (B) telah melewati sejarah panjang. Pada awal berdirinya 13 Desember 1964

FIKOM UPDM (B) dikenal dengan nama Fakultas Publisistik.

Pada tanggal 31 Desember 1964 melalui Surat Keputusan Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Jakarta, Nomor: 23.P/B-Swt/I/65, Fakultas Publisistik memperoleh **Status Terdaftar**. Perubahan menjadi Fakultas Ilmu Komunikasi UPDM (B) berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0331/0/1985 tanggal 27 Juli 1985.

Pada tanggal 15 Oktober 1988 melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor:0501/0/1988 Fakultas Ilmu Komunikasi UPDM (B) Program Studi Ilmu Hubungan Masyarakat memperoleh **Status Diakui**.

Pada tanggal 21 Januari 1993 melalui Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan R.I. No. 4/Dikti/Kep./1993, FIKOM UPDM (B) Program Studi Hubungan Masyarakat memperoleh **Status Disamakan**.

Tanggal 11 Agustus 1998 melalui SK BAN No. 001/BAN-PT/Ak-1/VIII/1998, FIKOM UPDM (B) Program Studi Ilmu Komunikasi memperoleh Akreditasi dengan peringkat B, sebelum memperoleh **peringkat A** sesuai SK BAN No. 027/BAN-PT/Ak-XI/S1/IX/2008.

Pada saat ini FIKOM UPDM (B) menyelenggarakan Pendidikan Tinggi Program Studi Ilmu Komunikasi dengan tiga konsentrasi, masing-masing; Public Relations (Hubungan Masyarakat), Jurnalistik, dan Periklanan, disamping mengelola Lembaga Bina Karier dan Jurnal Ilmu Komunikasi "Wacana"

#### Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini agar dapat diuji, namun sebelumnya perlu dilakukan suatu pengujian dengan metode statistic parametris. Di mana dalam metode tersebut mensyaratkan bahwa data untuk setiap variabel yang akan dianalisis harus memenuhi standar berdasarkan criteria data berdistribusi normal dan datapun harus

reliable. Oleh karenanya, data yang akan dianalisis yang pertama harus memenuhi syarat dan criteria secara validitas dan reabilitas. Dari kedua jenis pengujian tersebut akan dijabarkan dibawah ini, baik dalam menentukan tingkat validitas maupun tingkat reliabilitasnya.

### Pengujian Validitas

Pada proses pengujian validitas terhadap suatu data penelitian ini bertujuan guna mengukur tingkat validitas suatu data penelitian. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara datayang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam hal ini digunakan *item* pertanyaan yang

diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur.

Pengujian validitas menggunakan rumus *product moment* dari Pearson yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing skor *item* pertanyaan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut. Jika skor *item* tersebut berkorelasi positif dengan skor total skor *item* dan lebih tinggi dari korelasi antar *item*, menunjukkan kevalidan instrumen tersebut. Untuk penelitian ini, nilai *df* dapat dihitung sebagai berikut  $df = n - k$  atau  $60 - 2 = 58$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka didapat *r* tabel sebesar 0,1650 (*one tail*). Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 1

Variabel/Item	r (hitung)	r tabel	Valid/Tidak
Variabel Budaya Organisasi (X1)			
Pertanyaan X1 No 4	.779	0,1650	Valid
Pertanyaan X1 No 5	.639	0,1650	Valid
Pertanyaan X1 No 6	.718	0,1650	Valid
Pertanyaan X1 No 7	.615	0,1650	Valid
Pertanyaan X1 No 8	.690	0,1650	Valid
Pertanyaan X1 No 9	.507	0,1650	Valid
Pertanyaan X1 No 10	.658	0,1650	Valid
Pertanyaan X1 No 11	.749	0,1650	Valid
Variabel Locus Of Control (X2)			
Pertanyaan X2 No 12	.432	0,1650	Valid
Pertanyaan X2 No 13	.391	0,1650	Valid
Pertanyaan X2 No 14	.793	0,1650	Valid
Pertanyaan X2 No 15	.417	0,1650	Valid
Pertanyaan X2 No 16	.649	0,1650	Valid
Pertanyaan X2 No 17	.522	0,1650	Valid
Pertanyaan X2 No 18	.491	0,1650	Valid
Pertanyaan X2 No 19	.540	0,1650	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (X3)			
Pertanyaan X3 No 20	.469	0,1650	Valid
Pertanyaan X3 No 21	.887	0,1650	Valid
Pertanyaan X3 No 22	.579	0,1650	Valid
Pertanyaan X3 No 23	.572	0,1650	Valid
Pertanyaan X3 No 24	.809	0,1650	Valid
Pertanyaan X3 No 25	.413	0,1650	Valid
Pertanyaan X3 No 26	.765	0,1650	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
Pertanyaan Y No 27	.586	0,1650	Valid
Pertanyaan Y No 28	.683	0,1650	Valid
Pertanyaan Y No 29	.617	0,1650	Valid
Pertanyaan Y No 30	.431	0,1650	Valid
Pertanyaan Y No 31	.673	0,1650	Valid
Pertanyaan Y No 32	.797	0,1650	Valid
Pertanyaan Y No 33	.648	0,1650	Valid
Pertanyaan Y No 34	.629	0,1650	Valid
Pertanyaan Y No 35	.660	0,1650	Valid

### Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan *reliable* (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk / variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) Suatu variabel dikatakan *reliable* jika

memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2005). Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas terhadap masing – masing variabel dengan nilai alpha yang diperolehnya, sehingga dapat dijadikan acuan didalam pengujian reliabilitas, sebagaimana yang disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	r Alpa	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	.886	Reliabel
Locus Of Control (X2)	.805	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	.862	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	.884	Reliabel

Seperti yang terlihat pada tabel 2. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena *nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel  $> 0,6$ .

### PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya

gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2000). Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistic		
Variabel	Toleran	VIF
Budaya Organisasi (X1)	.142	7.002
Locus Of Control (X2)	.086	11.640
Kepuasan Kerja (X3)	.151	6.632

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-

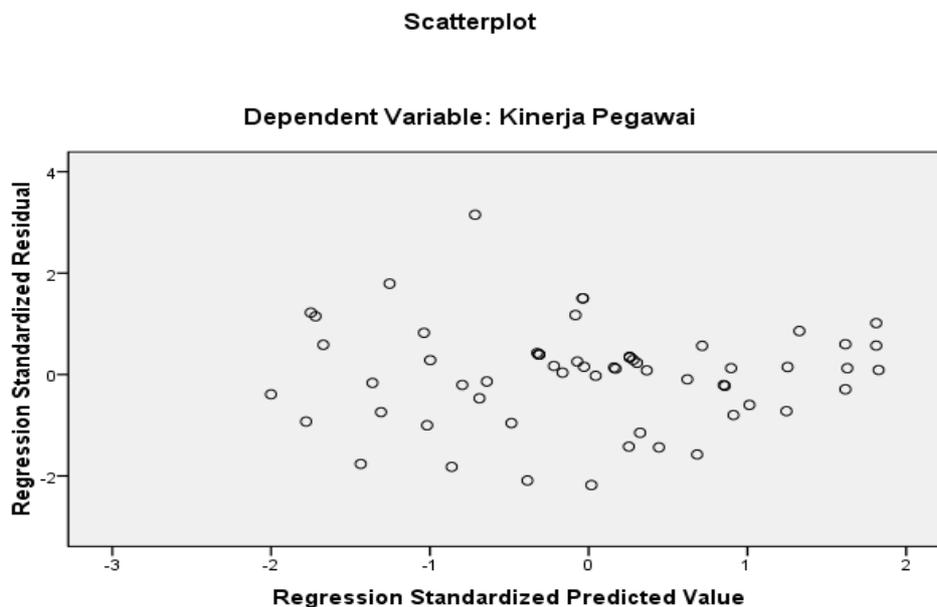
masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2000). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai

residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dari program SPSS dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Normalitas

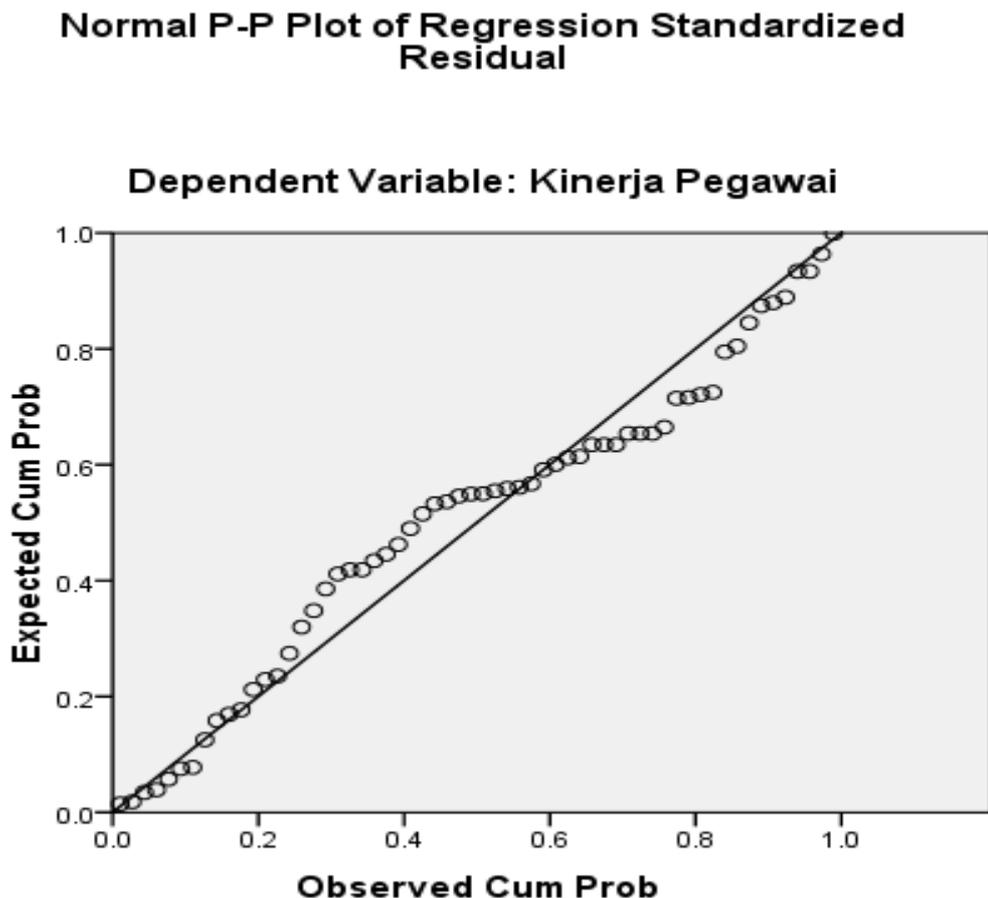
Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2005).

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diapakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Koefisien Regresi Linier Berganda** **Uji t**

Digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya pengaruh variabel-variabel independent Budaya Organisasi (  $X_1$  ), Locus Of Control (  $X_2$  ), Kepuasan Kerja

(  $X_3$  ), terhadap variabel Kinerja Pegawai (  $Y$  ).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Bungin, 2005)

- a. Menentukan Formulasi Hipotesis
  - $H_0: \beta = 0$ , artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel  $Y$ .
  - $H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel  $Y$ .
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )
- c. Menentukan signifikansi
  - Nilai signifikansi ( $P Value$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- Nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - d. Membuat kesimpulan
    - Bila (*P Value*) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.
    - Bila (*P Value*) > 0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  dan ditolak. Artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent.
- Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat ditabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Hasil Uji
	Signifikansi
Budaya Organisasi (X1)	.000
Locus Of Control (X2)	.000
Kepuasan Kerja (X3)	.004

Berdasarkan tabel 4, maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Hipotesis variabel Budaya

Organisasi (X1) adalah :

- $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
- $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Pada variabel kemampuan dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), angka signifikansi (*P value*) pada variabel kemampuan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Variabel Locus Of Control (X2)

Hipotesis variabel Locus Of Control (X2) adalah :

- $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel Locus Of Control tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
- $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel Locus Of Control mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Pada variabel Locus Of Control dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), angka signifikansi (*P value*) pada variabel sikap sebesar  $0,000 < 0,005$ . Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Locus Of Control mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Hipotesis variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah :

- $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
- $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara

parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Pada variabel penampilan dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), angka signifikansi (*P value*) pada variabel penampilan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, apakah variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) benar – benar berpengaruh terhadap dependen variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Bungin, 2005)

- a. Menentukan Formulasi Hipotesis
  - $H_0: \beta = 0$ , artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  tidak mempunyai pengaruh

yang signifikan secara simultan terhadap variabel  $Y$ .

- $H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel  $Y$ .
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )
- c. Menentukan signifikansi
  - Nilai signifikansi (*P Value*)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Nilai signifikansi (*P Value*)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- d. Membuat kesimpulan
  - Bila (*P Value*)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependent.
  - Bila (*P Value*)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  dan ditolak. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel dependen.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat ditabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1763.017	3	587.672	115.893	.000 <sup>a</sup>
	Residual	283.966	56	5.071		
	Total	2046.983	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 1.682 dengan angka signifikansi (*P value*) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Angka signifikansi (*P value*) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai

pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Locus

Of Control (  $X_2$  ), Kepuasan Kerja (  $X_3$  ) akan diikuti oleh variabel terikat Kinerja Pegawai (  $Y$  ) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (  $R^2$  ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Bungin, 2005).

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted  $R^2$  karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Nilai Adjusted  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.854	2.252	1.690

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted  $R^2$  adalah sebesar 0,861. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent Budaya Organisasi (  $X_1$  ), Locus Of Control (  $X_2$  ), Kepuasan Kerja (  $X_3$  ) dapat menjelaskan variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 86,1%,

sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka didapatkan koefisien yang dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.544	1.666		-1.527	.132
Budaya Organisasi	.255	.161	.208	1.581	.120
Locus Of Control	.551	.218	.429	2.525	.014
Kepuasan Kerja	.444	.178	.319	2.491	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 7 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,255 X_1 + 0,551 X_2 + 0,444 X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai 0,255 pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ( $Y$ ).
2. Nilai 0,551 pada variabel Locus Of Control ( $X_2$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi sikap yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ( $Y$ ).
3. Nilai 0,444 pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penampilan yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ( $Y$ ).

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka akan diperoleh persamaan regresi linier

berganda sebagai berikut :  $Y = 0,255 X_1 + 0,551 X_2 + 0,444 X_3$ .

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat bahwa yang semuanya berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan yang paling berpengaruh adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,444 (44,4 persen).

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai terendah koefisien regresi hanya sebesar 0,255 (25,%).

Pada pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (secara bersama-sama atau simultan) dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel yaitu kemampuan Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 1,682 dengan angka signifikansi (P Value) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,861. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Locus Of Control ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 86,1%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H John and Russel, (1998), *Human Resources Management*, New York: Mc Graw Hill, Inc
- Ghozali, Imam, (2002), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, (2000), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (terjemahan)*, Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, (1992), *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Kreilner, Robert dan Angelo Kinicki, (2003), *Perilaku Organisasi (terjemahan)*, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Lodge, B. dan C. Derek (1993), *Organizational Behavior and Design (Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Munandar, A. S. 2002. *Psikologi Organisasi dan Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rotter, Julian B. Internal versus External Control of Reinforcement; A case History of A variable. *The American Psychological Association*. Vol. 45. No. 4. April 1990
- Robbins, S.P., (2003), *Organization Behavior*, 10th ed, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Santoso, Singgih, (2000), *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Santoso, Singgih, (2002), *SPSS Versi 10: Mengubah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Sawitri, Dyah, dan Abdul Halim, (2003), *Bagaimana Membangun Kualitas Layanan Publik: Suatu Tinjauan dalam Instansi Pemerintahan*, Usahawan, No.8, Agustus. Sekaran, Uma, (1992), *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 2nd ed, New York: John Wiley.
- Sugiyono, (1999), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Suharyani, dan Moh. Imam Teguh Rianto, (2003), *Modul Pengolahan Data Elektronik*. Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.