



Jasiora : Vol 4 No 4 Juni 2022

JASIORA

Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora
(<http://jurnal.stiasetihsetiomb.ac.id/index.php/admng/index>)



Membangun Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dengan Locus Of Control Puskesmas Koto Baru

Susriyanti¹, Mery Trianita², Nanik istianingsih^{3*}

¹UPI YPTK Padang, E-mail: susisusriyanti74@gmail.com

²Universitas Bung Hatta Padang, Indonesia, Email: , merytrianita@bunghatta.ac.id

³ STIA Setih Setio E-mail: nanikistianingsih1324@gmail.com *

Info Artikel	Abstract
<p>Masuk: 10 Mei 2022 Diterima: 30 Mei 2022 Terbit: 25 Juni 2022</p> <p>Keywords: Job Satisfaction, Locus Of Control, Organizational Culture</p> <p>Kata kunci: Kepuasan Kerja, Locus Of Control, Budaya Organisasi</p> <p>Corresponding Author: Nanik istianingsih E-mail: nanikistianingsih1324@gmail.com</p> <p>DOI: 10.5281/zenodo.6683839</p>	<p><i>This article contains quantitative descriptive research using the SPSS 25 program to find out how Employee Job Satisfaction can be built with the Locus Of Control both directly and after moderation by Organizational Culture. The study respondents were employees at the Kota Baru Health Center, Dharmasraya with 100 samples used. With the analysis of regresi, MRA (Moderating Regression Analysis), t test and determination, obtained results that locus of control has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction either before moderation or after moderation.</i></p> <p>Abstrak</p> <p><i>Artikel ini berisi penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan program SPSS 25 untuk mengetahui bagaimakah Kepuasan Kerja Karyawan dapat dibangun dengan Locus Of Control baik secara langsung maupun setelah dimoderasi oleh Budaya Organisasi. Responden penelitian adalah karyawan pada Puskesmas Kota Baru, Dharmasraya dengan 100 sampel yang digunakan. Dengan analisis regresi, MRA (Moderating Regression Analysis), uji t dan determinasi, didapatkan hasil bahwa Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik sebelum dimoderasi ataupun setelah moderasi.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di puskesmas diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan puskesmas dapat menghasilkan suatu output berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan puskesmas disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset puskesmas, bahkan merupakan investasi puskesmas apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Keberhasilan pelayanan kesehatan di puskesmas tidak terlepas dari peran pegawai. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen puskesmas perlu melakukan peningkatan kinerja pegawai sehingga tercapainya kepuasan kerja pegawai yang bagus. Dalam hal ini kepuasan kinerja pegawai yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Puskesmas memerlukan keyakinan karyawan akan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja untuk mempengaruhi hidup mereka agar mencapai sebuah kepuasan¹. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi menjadi kunci dalam meraih kinerja yang baik, organisasi akan sulit meraih kinerja yang baik jika mengesampingkan kepuasan karyawannya, untuk itu diperlukan adanya pembentukan kepuasan kerja dengan mencukupi semua kebutuhan dari para karyawannya.

Menurut Rotter dalam tulisan sebagai keyakinan individu terhadap mampu atau tidaknya seorang mengontrol nasib atau peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya². Dan dengan kebiasaan yang baik organisasi tersebut akan dapat melakukan kinerja yang baik atas pekerjaan yang akan dilakukan dan tugas yang diajalkan sesuai dengan tujuan.

Locus Of Control adalah tingkat dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentun nasib mereka sendiri. Locus Of Control didefinisikan sebagai karakteristik individu mengenai keyakinan masing-masing personal karyawan tentang kemampuannya mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan diri karyawan tersebut dan pekerjaannya³.

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi⁴. Budaya organisasi memiliki asumsi dasar, yang tak dapat dibantah, dan tidak dapat dipertanyakan (oleh anggotanya)⁵.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

¹ Widayanti, G. (2012). The Relationship Between Perceived Family Support As Drug Consumption Controller / Pengawas Minum Obat (PMO)'S And Self Efficacy Of Tuberculosis Patients In BKPM Semarang Region.

² Putri, E. V. P & I M A W (2016). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365.

³ Noviarini, & Saroyeni. (2013). Peran *Locus Of Control* Dalam Hubungan *Job Insecurity* Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD).

⁴ Robbin, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. Management. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited

⁵ Laudon, Kenneth C., and Jane P. Laudon, (2014), Management Information Systems: Managing The Digital Firm, 13 th Ed, Person Education Limited, New York University – United States of America.

Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal⁶.

Beberapa temuan terdahulu tentang pengaruh LOC terhadap kepuasan kerja diantaranya: "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang". Hasilnya menunjukkan bahwa internal locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan⁷. "Pengaruh Stres Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Tenaga Inti Sangit". Hasilnya menyatakan ada hubungan yang positif antara Locus Of Control dengan kepuasan kerja⁸ (Purnamayanthi et al., 2020). Darmiliani dalam hasil penelitiannya mendapatkan berdasarkan uji F variabel bebas (locus of control internal dan eksternal) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Locus Of Control internal dan eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan hubungan yang erat. Locus of control eksternal merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan (Darmiliani, 2021). Sementara temuan Nengsi dkk dalam penelitian berjudul "Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus Pada Pt.Kencana Sawit Indonesia)", Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nengsi, Neni Sri Wahyuni, Andani & Kumbara, 2022).

Sedangkan temuan terdahulu tentang budaya organisasi dengan kepuasan kerja diantaranya: Arifah, dkk dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai "Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar", menyatakan adanya hubungan yang positif diantara keduanya⁹. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kalawi". Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada faktor budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan temuan di atas maka artikel ini bertujuan untuk melihat bagaimanakah kepuasan kerja dipengaruhi oleh Locus Of Control secara langsung ataupun secara tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebagai mediasi. Diduga bahwa Locus Of Control berpengaruh terhadap kepuasan kerja, secara langsung ataupun saat dimoderasi oleh Budaya Organisasi.

Indikator utama dalam Locus Of Control yaitu: 1) Kepercayaan adanya takdir. 2) Kepercayaan bahwa dirinya baik. 3) Kepercayaan diri. 4) Kepercayaan bahwa dirinya mampu bersosialisasi, 5) Usaha atau kerja keras. Menurut Umar 2014 yang dapat dipakai

⁶ Opcit Robin

⁷ Amalini, H. F., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). *Pengaruh Locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

⁸ Arifah, E. R. L. I. S. I. A., Susanto, R. Y., & Nurhidayat, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi).

⁹ Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*.

sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu: 1) Keleluasan kerja. 2) Toleransi organisasi. 3) Kejelasan tentang saran. 4) Dukungan atasan. 5) Komitmen karyawan. Mandala (2014) disebutkan bahwa, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Prestasi. 2) Pengakuan. 3)Pekerjaan itu sendiri. 4)Pertumbuhan. 5)Kemajuan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Untuk memudahkan pemahaman secara definitif maka kisi-kisi instrumen penelitian ini akan dikalkulatifkan dengan menggunakan skala likert pada rentang nilai 1-5. Instrument penelitian pada masing-masing variabel yang tertuang dalam pernyataan-pernyataan yang akan digunakan untuk mengukur apa yang akan diteliti. Untuk mengakomodir secara lebih baik maka disajikan definisi operasional variabel, indikator dan pernyataan dapat dilihat dari Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Definisi Operasional, Indikator dan Pernyataan

No	Variabel Dan Definisi Operasional	Indikator	Nomor Item	Nomor Pernyataan
1.	Locus Of Control (X) Locus of control adalah kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu arah tertentu. Dapat dikategorikan kedalam locus of control internal dan eksternal.	1. Kepercayaan adanya takdir	2	1-2
		2. Kepercayaan bahwa dirinya baik	2	3-4
		3. Kepercayaan diri	2	5-6
		4. Kepercayaan bahwa dirinya mampu bersosialisasi	2	7-8
		5. Usaha atau kerja keras	2	9-10
2.	Budaya Organisasi (M) Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi	1. Keleluasan kerja	2	1-2
		2. Toleransi organisasi	2	3-4
		3. Kejelasan tentang saran	2	5-6
		4. Dukungan atasan	2	7-8
		5. Komitmen karyawan	2	9-10
3.	Kepuasan kerja (Y) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.	1. Prestasi	2	1-2
		2. Pengakuan	2	3-4
		3. Pekerjaan itu sendiri	2	5-6
		4. Pertumbuhan	2	7-8
		5. Kemajuan	2	9-10

Sumber: Data Diolah 2022

Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS 25 dan uji interaksi atau Moderating Regression Analysis (MRA), uji t, dan determinasi. Sebelumnya uji kualitas data dan analisis data

telah dilakukan. Dan semua pernyataan telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Semua data juga sudah terdistribusi normal. Untuk itu akan langsung dilakukan metode pengujian berikutnya berupa:

Regresi linear sederhana

Teknik regresi linier sederhana adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS 25 berdasarkan data-data yang diperoleh dari kuisioner yang diperoleh responden. Dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi

X = Locus Of Control

e = Error

Moderating Regression Analysis (MRA). Variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis ke dua akan dilakukan secara bersama sama, yaitu semua variabel independen dan variabel moderating. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan uji interaksi atau Moderating Regression Analysis (MRA). Uji interaksi atau sering disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012). Model yang akan di uji dalam penelitian ini adalah pengaruh Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja melalui Budaya Organisasi sebagai variabel moderating. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2M + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

A = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien regresi

X = Locus Of Control

M = Budaya Organisasi

Setelah melakukan perhitungan menggunakan analisis regresi dengan uji interaksi, dapat diketahui koefisien determinasi untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh suatu variabel ke variabel lainnya. Kemudian dapat dilihat pula hasil yang menentukan pengaruh variabel moderating dalam hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Husein Umar untuk mengetahui apakah suatu variabel menjadi variabel moderating, koefisien regresi harus signifikan berdasarkan derajat kepercayaan tertentu yang ditetapkan, misalnya 5% atau 10% (Husein, 2000).

3. Uji t (secara parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan signifikansi pengaruh satu variabel independen secara individual/parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian 2 sisi yaitu membandingkan antara t hitung dengan tingkat t tabel, sehingga H_a akan diterima apabila nilai t hitung dengan significance level 0,05 (alpha = 5 %). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai signifikan > 0,05 atau jika t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai signifikansi pengaruh terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan < 0,05 atau jika t hitung > t tabel (1,97), maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut

mempunyai signifikansi pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi), digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan variabel bebas (Locus Of Control) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) dengan notasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) =1, artinya variabel dependen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0 artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel-variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan program SPSS 25, maka didapatkan hasil dan pembahasan sesuai metodologi sebagai berikut:

Uji Regresi Sederhana

Secara sederhana seberapa besar Locus Of Control mampu memberikan perubahan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bisa dilihat dari model persamaan regresi sederhana yang akan kita buat melalui hasil pengujian data pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Sederhana X ke Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.484	.875		.553	.581
X	.988	.021	.979	47.218	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Dari Tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi sederhana antara Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut:

$$Y = 0,484 + 0,988X + e$$

Berdasarkan persamaannya dapat diartikan bahwa Locus Of Control mampu memberikan perubahan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,988 dengan arah yang positif. Sehingga apabila Locus Of Control ditingkatkan maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar kemampuannya memberikan pengaruh. Begitupun sebaliknya. Sedangkan angka konstanta yang didapatkan adalah 0,484 artinya jika Locus Of Control tidak ada (bernilai nol) maka Kepuasan Kerja Karyawan masih akan tetap ada secara konstan sebesar angka tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa kemampuan Locus Of Control memberi perubahan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah positif. Sehingga Puskesmas dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan mereka melalui Locus Of Control ini. Baik dengan kepercayaan adanya takdir, kepercayaan bahwa dirinya baik, kepercayaan diri, kepercayaan bahwa dirinya mampu bersosialisasi, dan usaha atau kerja keras. Semua hal tersebut dapat menjadi Locus Of Control internal karyawan dengan sangat baik.

Uji Regresi Dengan MRA

Sedangkan uji regresi yang akan membentuk persamaan baru karena adanya moderating, dapat kita lihat dari Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana X ke Y Dengan Moderasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-7.905	1.344		-5.882	.000
	X	1.408	.060	1.394	23.606	.000
	M	-.005	.001	-.433	-7.333	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil yang didapat dari Tabel 2 di atas dapat diperoleh hasil uji regresi MRA dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -7,905 + 1,408X - 0,005M + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi mampu memoderasi antara Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,005 negatif. Bahkan nilai konstantapun juga menjadi negatif. Tetapi kemampuan Locus Of Control menjadi lebih meningkat setelah adanya moderasi.

Kenapa menjadi negatif, diduga bahwa Budaya Organisasi yang ada di puskesmas saat ini lemah. Sehingga belum dapat menguatkan sumber daya puskesmas dari sisi karyawan mereka. Atau malah mungkin karyawan tidak peduli dengan budaya organisasi itu sendiri, atau mungkin juga tertekan dengan budaya tersebut. Maka hal ini memerlukan penelitian lebih lanjut, ada apa dengan budaya organisasi di sana. Karena secara teori, arah kemiringan yang terbentuk ini berlawanan.

Uji Parsial

Berdasarkan Tabel 1 dapat kita lihat bahwa nilai uji t Locus Of Control adalah $23,606 > 1,97$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan bahwa Locus Of Control memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara tidak langsung melalui Budaya Organisasi, dapat diterima. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan pada pendahuluan.

Sedangkan berdasarkan Tabel 2 didapat bahwa nilai uji t Locus Of Control adalah $47,218 > 1,97$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan bahwa Locus Of Control memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara langsung melalui Budaya Organisasi, dapat diterima. Meskipun memberikan arah yang negatif, namun Budaya Organisasi mampu memoderasi keduanya.

Uji Determinasi

Seberapa besar sumbangan Locus Of Control dari dapat menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari hasil uji melalui Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi Tanpa Moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.957	.86760
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa kemampuan Locus Of Control dalam menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan secara keseluruhan adalah 0,979 atau 97,9%. Artinya hanya 2,1% hal lainnya yang ikut mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di luar variabel yang diteliti ini.

Sedangkan pada saat ada moderasi oleh Budaya Organisasi, kemampuan Locus Of Control dalam menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan secara keseluruhan dapat dilihat menggunakan Tabel 4 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi Dengan Moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.972	.69946
a. Predictors: (Constant), M, X				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Setelah dimoderasi kemampuan Locus Of Control dalam menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan secara keseluruhan adalah 0,986 atau 98,6%. Artinya hanya 1,4% hal lainnya yang ikut mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di luar variabel yang diteliti ini. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kemampuan Budaya Organisasi memoderasi telah meningkatkan pula kemampuan Locus Of Control untuk menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan secara keseluruhan dari sebelum dimoderasi, meskipun sedikit yakni 0,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*.
- Amalini, H. F., Al Musadieg, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Arifah, E. R. L. I. S. I. A., Susanto, R. Y., & Nurhidayat, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi).
- Darmiliani, D. (2021). Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi Pt Socfin Indonesia Medan. *Jumant*, 13(1), 1-14.
- Herawan, K. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Kota Malang

Kawi (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- I Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS," Semarang: Badan Penerbit Undip. Jan. 2012.
- Laudon, Kenneth C., and Jane P. Laudon, (2014), Management Information Systems:Managing The Digital Firm, 13 th Ed, Person Education Limited, New York University - United States of America.
- Nengsi, N. S. W., Andani, M., & Kumbara, V. B. (2022). Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(1), 118-123.
- Noviarini, & Saroyeni. (2013). Peran Locus Of Control Dalam Hubungan Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)*.
- Purnamayanthi, L. O., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(1), 27-33.
- Putri, E. V. P & I M A W (2016). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365.
- Robbin, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. *Management*. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited
- Umar,. (2014). Pengaruh Self Efficacy , Locus Of Control dan Komitmen terhadap Kepuasan kerja pada Rumah Sakit Sriwijaya, Tangerang. *E-Jurnal Psikologi Universitas Negeri Tangerang, Banten*.
- U. Husein, "Business an Introduction," Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2000.
- Widayanti, G. (2012). The Relationship Between Perceived Family Support As Drug Consumption Controller / Pengawas Minum Obat (PMO)'S And Self Efficacy Of Tuberculosis Patients In BKPM Semarang Region.