

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI
PT. LEMBAH TIDAR JAYA MAGELANG**

Fanny Kristina Dewi

fannykristinadewi@yahoo.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M.

Dedi Runanto, S.E., M.Si.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Berkaitan dengan tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan kepuasan kerja karyawan yang baik diharapkan karyawan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji budaya organisasi, *locus of control*, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Populasinya adalah karyawan pada bagian produksi PT. Lembah Tidar Jaya Magelang. Sampel dalam penelitian ini yaitu 103 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: budaya organisasi, *locus of control*, kepemimpinan, dan kepuasan kerja

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan dan harapan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan dan harapan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran dan fungsi yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Harapan suatu organisasi ialah akan mengalami perubahan yang

nantinya akan mengarah pada kemajuan dan perkembangan yang lebih baik serta mencapai keunggulan bersaing. Oleh karena itu, setiap usaha akan dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi dengan berbagai macam usaha agar keunggulan bersaing dapat terjadi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018:75) salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbins, 2002:279). Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik (Afandi, 2018:75).

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dalam Suparyadi (440:2015) faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu *locus of control*. *Locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2008:138). Tingginya kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaan seorang karyawan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Pada hakikatnya seseorang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Mereka memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kepuasan individu lebih mudah tercapai. Kesesuaian kompetensi karyawan dengan pekerjaannya berbanding lurus dengan keberhasilan yang akan dicapai karena selain menyukai pekerjaannya, karyawan tersebut akan selalu berusaha mencari

cara-cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya (Holland dalam Suparyadi, 2015:440).

Selain faktor *locus of control*, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan (Hasibuan, 2018:203). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 1987:176). Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah (Hasibuan, 2018:203).

Pada penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi PT. Lembah Tidar Jaya Magelang. Menurut informasi yang diperoleh dari HRD PT. Lembah Tidar Jaya Magelang beberapa permasalahan terjadi pada karyawan bagian produksi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang masih rendah karena terdapat beberapa karyawan yang bermasalah dengan pekerjaan itu sendiri dan banyak karyawan yang masih kurang dalam bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka sendiri. Terkait dengan budaya organisasi, karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang tepat dan cermat padahal dalam menjalankan pekerjaan karyawan dituntut oleh perusahaan untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil. Berhubungan dengan *locus of control* yaitu karyawan saling melempar tugas dan perannya serta kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu kepuasan kerja karyawan langsung atau tidak langsung terkait dengan perilaku pimpinan dalam organisasi. Pemimpin kurang menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT Lembah Tidar Jaya Magelang?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT Lembah Tidar Jaya Magelang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT Lembah Tidar Jaya Magelang?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Luthans (2006:243) berpendapat kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan Hasibuan (2018:202) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

b. Budaya Organisasi

Robbins (2002:279) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Afandi, 2018:97).

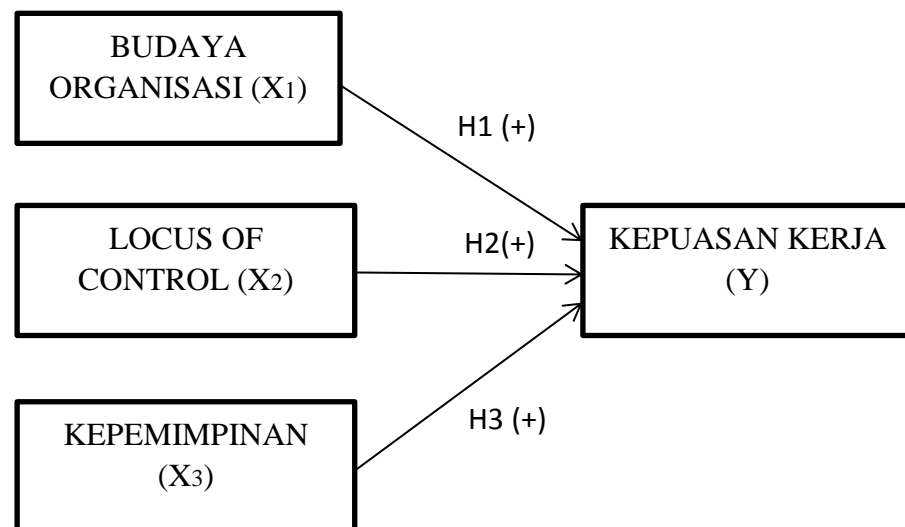
c. *Locus of Control*

Locus of control adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2008:138). Sedangkan pendapat Daft (2003:279) *locus of control* merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan keyakinan seseorang terhadap siapa yang mengendalikan nasib dan jalan hidupnya atau hal-hal lain yang terjadi pada dirinya.

d. Kepemimpinan

Martoyo (1987:176) mendefinikan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan (Robbins, 2002:163).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ : Secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75) dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Hasil penelitian Profita *et.al* (2017) dan Tabrani *et.al* (2013) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Holland dalam Suparyadi (2015:440) tingginya kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaan seorang karyawan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Pada hakikatnya seseorang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Mereka memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kepuasan individu lebih mudah tercapai. Kesesuaian kompetensi karyawan dengan pekerjaannya berbanding lurus dengan keberhasilan yang akan dicapai karena selain menyukai pekerjaannya, karyawan tersebut akan selalu berusaha mencari cara-cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian Tabrani *et.al* (2013), Riza (2017) dan Ahmad (2015) membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H2 : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018:203) Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Hasil penelitian Profita *et.al* (2017) dan Tabrani *et.al* (2013) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Menurut Luthan (2006:244) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

b. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbins, 2002:279). Menurut Robbins (2002:279) mengemukakan adanya tujuh indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi terhadap hasil
- 4) Orientasi terhadap individu
- 5) Orientasi terhadap tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

c. *Locus of Control* (X_2)

Locus of control adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2008:138). Menurut Robbins (2008:138), mengemukakan indikator *Locus of control*, yaitu:

- 1) *Internal Locus of Control*
- 2) *Eksternal Locus of Control*

d. Kepemimpinan (X_3)

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 1987:176). Indikator kepemimpinan menurut (Martoyo, 2000:176-179) adalah:

- 1) Kemampuan Analitis
- 2) Keterampilan Berkomunikasi
- 3) Keberanian

4) Kemampuan Mendengar

5) Ketegasan

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* bernilai positif dan lebih dari 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's alpha if item deleted* > 0,7 dan *Cronbach's alpha* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas semuanya reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten bila dipakai secara berulang kali.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (Sig.)</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,196	0,031	Positif dan Signifikan
<i>Locus of Control</i> (X2)	0,249	0,008	Positif dan Signifikan
Kepemimpinan (X3)	0,285	0,003	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 6, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,196X_1 + 0,249X_2 + 0,285X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,196. Artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Apabila budaya organisasi yang di miliki oleh perusahaan berpengaruh baik terhadap sikap karyawan dan mendukung tujuan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *locus of control* mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,249. Artinya variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Apabila *locus of control* (pusat pengendalian) yang dimiliki oleh karyawan dalam diri sendiri serta dukungan yang diberikan oleh pemimpin dan perusahaan dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,285. Artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik dan sesuai keinginan karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

2. Uji Signifikansi

Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi dari variabel pertama budaya organisasi sebesar $0,031 < 0,05$ atau signifikan, maka variabel budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Variabel

kedua *locus of control* sebesar $0,008 < 0,05$ atau signifikan, maka variabel *locus of control* berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Variabel ketiga kepemimpinan kerja sebesar $0,003 < 0,05$ atau signifikan, maka variabel kepemimpinan juga berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja.

3. Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah 0,196 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,031 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Tidar Jaya Magelang.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini disebabkan karena dalam bekerja karyawan dituntut untuk berfikir inovatif dan dituntut untuk berani mengambil resiko dalam bekerja. Mereka selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail dan keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari keluarannya kepada karyawannya. Pekerjaan yang mereka lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kepuasan kerja team sehingga setiap orang bekerja dengan agresif dan kompetitif daripada santai. Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan.

Hasil diatas sesuai dengan teori Afandi (2018:75) dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Profita *et.al* (2017) dan Tabrani *et.al* (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *locus of control* adalah 0,249 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,008 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Tidar Jaya Magelang.

Terbukti hipotesis kedua adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Tidar Jaya Magelang. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control* baik internal maupun eksternal dapat menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya agar selalu mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih baik dalam mewujudkan kualitas, kuantitas, ketepatan, dan kemandirian karyawan dalam meningkatkan kepuasannya.

Hasil diatas sesuai dengan teori Holland dalam Suparyadi (2015:440) tingginya kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaan seorang karyawan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Pada hakikatnya seseorang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Mereka memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kepuasan individu lebih mudah tercapai. Kesesuaian kompetensi karyawan dengan pekerjaannya berbanding lurus dengan keberhasilan

yang akan dicapai karena selain menyukai pekerjaannya, karyawan tersebut akan selalu berusaha mencari cara-cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tabrani *et.al* (2013) dan Riza (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,285 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Tidar Jaya Magelang.

Terbuktinya hipotesis ketiga pada penelitian ini bahwa pemimpin PT. Lembah Tidar Jaya Magelang mampu mendorong bawahannya untuk lebih rasional dalam mengambil keputusan, dan pemimpin juga senantiasa mempertimbangkan kebutuhan bawahannya secara baik maka secara tidak langsung karyawan membutuhkan sosok pemimpin yang mampu mengarahkan, membimbing, terbuka dengan bawahan serta mampu membangun komunikasi yang baik antara kedua belah pihak.

Hasil diatas sesuai dengan teori Hasibuan (2018:203) Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Profita *et.al* (2017) dan Tabrani *et.al* (2013) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media Yogyakarta.
- Ahmad, Aldhy Nasir. 2015. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Divisi Operasional Pt.Intilima Wisata Internasional). Skripsi. Universitas Bina Nusantara. *Jurnal Nasional E. Doc Library*.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*. Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: UGM.
- Profita *et.al.* 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (Pemdes). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* Vol. 4 No.2, Juni 2017, p 142-152
- Riza, Akbar. 2017:66. Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Auto 2000 – PT. Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung). *E-Jurnal Manajemen*, 3(1), pp:78.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Susetyo *et.al.* 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. April 014, Vol. 1 No. 1. hal.83-93.
- Tabrani *et.al.* 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karya PT. BPR Guguk Mas Makmur Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* Volume 2, Nomor 1, Maret 2013