

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Kota Metro

Agung Saifudin¹, Sugeng²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-Mail: agungsaifudin5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain *Locus Of control*, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Kota Metro. Metode analisis yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas PPPAPPKB Kota Metro. Jumlah populasi sebanyak 48 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SPSS 20 meliputi uji persyaratan uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis. Kesimpulan secara simultan keempat variabel menunjukkan pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, maka dalam hal ini yang membahas tentang pengaruh *Locus Of Control*, kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, terhadap Kinerja Pegawai dapat berkaitan sangat penting dalam produktifitas dan kemajuan instansi pemerintahan.

Kata Kunci: *Locus Of Control*, kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, terhadap Kinerja pegawai

Abstract

This study examines the factors that affect employee performance, including *Locus Of control*, Leadership Style, Organizational Culture, Work Facilities, at the Department of Empowerment Women, Child Protection, Population Control and Family Planning (DPPPAPPKB) Metro City. The analytical method used is quantitative research. The object of this research is an employee who works at the Department of PPPAPPKB Metro City. The total population is 48 respondents. Data collection techniques using literature study, interviews, observations and questionnaires. Data analysis techniques using SPSS 20 include test requirements test instrument requirements, test requirements analysis and test hypotheses. The conclusion is that the four variables simultaneously how significant and significant influence on employee performance, so in this case discussing the influence of *Locus Of Control*, leadership, Organizational Culture, Work Facilities, on Employee Performance can be very important related to productivity and progress of government agencies.

Keywords: Locus Of Control, leadership, Organizational Culture, Work Facilities, on Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pada akhir – akhir ini pemerintah banyak mendapat sorotan publik khususnya pada pemberian pelayanan. Dalam menginginkan pelayanan publik yang efektif dan efisien dari pemerintah. Masyarakat Indonesia semakin kritis dalam menuntut proses pelayanan yang di berikan oleh pemerintah. Tidak hanya pada pusat pemerintah, disemua tingkat pemerintah baik dari pusat sampai di kelurahan semua mendapatkan tuntutan dari masyarakat. Pelayanan bukan hanya masalah fisik melainkan juga persoalan vioner dan missioner yang akan membawa bangsa ini kemasa depan yang lebih baik dan ideal, salah satunya ialah memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat.

Pelayanan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan berhasil memuaskan kebutuhannya merupakan salah satu pemberian pelayanan yang baik terhadap pengguna atau masyarakat. Maria, dkk (2015) salah satu kategori keberhasilan pegawai dalam pelayanan publik apabila masyarakat mendapatkan kemudahan pelayanan dengan prosedur yang singkat, cepat, tepat, tanggap dan dapat memuaskan. hal ini bisa menjadi tolak ukur keberhasilan pegawai dalam melakukan pelayanan publik. sehingga tidak heran apabila masalah pelayanan mendapat perhatian besar dari masyarakat maupun manajemen lembaga atau organisasi itu sendiri terkait dengan kegiatan di suatu lembaga atau organisasi.

Terdapat beberapa alasan yang membuat kurangnya kinerja atau keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya, antara lain tingkat kesejahteraan yang belum mencukupi, rendahnya profesionalisme, evaluasi kerja yang belum objektif, promosi jabatan yang tidak di dasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja, distribusi serta komposisi yang belum sesuai, ethos kerja dan budaya kerja yang rendah serta penerapan peraturan disiplin kerja yang belum di lakukan secara konsisten (Efendi, 2006). Hal tersebut seharusnya bisa menjadi tolak ukur pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja serta keberhasilan pegawai agar melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan visi misi pada suatu instansi pemerintahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor awal dan utama dalam lembaga ataupun organisasi. Secanggih dan sehebat apapun peralatan yang ada di dalam suatu lembaga jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang handal, hal ini dapat menghambat aktifitas organisasi dalam mencapai kerberhasilan tujuannya. Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan dilapangan dan wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai Dinas PPPAPPKB Kota Metro, tanggal 29 April 2021, Diperoleh bahwa ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kota metro, ada beberapa pegawai yang kurang menerapkan Locus Of Control atau pandangan diri seseorang berfikir dan meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib keberhasilan mereka sendiri. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga masih belum optimal. Budaya Organisasi yang kurang di terapkan kepada semua pegawai, serta fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurang lengkap, sehingga dari permasalahan di atas dapat memicu menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja kerja identik de ngan kualitas karyawan. (Febriyanto : 2021) Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 15) faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari *locus of control* dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor situasional meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, fasilitas serta budaya organisasi.

Rotter 1996 (dalam Bayu, 2010) juga menjelaskan bahwa Locus of Control presepsi diri pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa- peristiwa yang

mempengaruhi mereka. Menurut Sutrisno (2010:185) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk menggerakkan para karyawan agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Menurut Sutrisno (2010: 72) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Koyong (2011: 11) Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Tentunya ke empat faktor di atas apabila bisa di terapkan dan di amalkan kepada semua pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai disuatu instansi atau perusahaan, kemudian dapat membuat kesuksesan baik dalam bekerja ataupun terhadap kesuksesan visi dan misi instansi itu sendiri. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. (Febriyanto : 2021).

II. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2013: 13) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengamblan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Suharsimi (2006:12) mengemukakan bahwa “Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya”. Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner, observasi, dan riset kepustakaan

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2013: 13) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengamblan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner, observasi, dan riset kepustakaan.

B. Objek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Kota Metro.

C. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

D. Tahapan penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 115) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang

terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian dapat di tarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah kepada pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB), Kota Metro, yang berjumlah (60 Responden).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 109) Sampel merupakan bagian kecil dari populasi untuk memberikan hasil yang akurat, jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yang diperoleh dengan ukuran populasi 55 orang dan kelonggaran 5% adalah 48 responden sebagai sumber data.

3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penelitian yang telah dilakukan. Data primer seperti diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan hasil kuisioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas PPPAPPKB Kota Metro. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kajian literature yang diperoleh melalui studi pustaka seperti jurnal atau artikel yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

III. HASIL DAN PEMAHASAN

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic menunjukkan bahwa variable *Locus Of Control*, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Kota Metro sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Dan Signifikan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja pegawai
Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control*, berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kota Metro. Karena dengan Meningkatkan *Locus Of Control* akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui indikator Keberuntungan. Menurut Abdullloh (2006) menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati, S. (2017) bahwa *Locus Of Control* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang
2. Terdapat Pengaruh dan Signifikan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai
Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kota Metro. Karena dengan Gaya kepemimpinan yang baik, akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui indikator Kepemimpinan direktif (kemampuan mengambil keputusan). Menurut Nawawi (2003:115) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau carayang dipilih dan di pergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian, T.S., & Khair, H. (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara.

3. Terdapat Pengaruh Dan Signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kota Metro. Dengan meningkatkan Budaya Organisasi yang baik mampu meningkatkan kerja pegawai melalui indikator inovasi dan pengambilan resiko. Menurut Junaidi, dkk (2019) budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan serta nilai-nilai yang berlaku pada suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, sehingga semakin baik penerapan budaya organisasi semakin baik juga pada kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk (2018) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan.

4. Terdapat Pengaruh Dan Signifikan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kota Metro. Karena meningkatkan pemberian Fasilitas Kerja yang sesuai dengan kebutuhan, akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui indikator perlengkapan Kantor. Menurut Koyong (2011: 11) Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nartika Puspita Febriarti (2015) bahwa pemberian fasilitas kerja yang sesuai dapat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan merit kabupaten kebumen.

5. Terdapat Pengaruh Dan Signifikan Secara Bersama-sama *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas kerja memiliki pengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja. Terlihat dalam penelitian ini bahwa *Locus Of control* memiliki faktor untuk mempersiapkan diri atau meningkatkan kepercayaan diri atas keberhasilan dan kinerja yang dicapai oleh pegawai di Dinas PPPAPPKB Kota Metro. gaya kepemimpinan memiliki faktor dalam memberikan pengarahan dan meningkatkan kinerja kepada pegawai Dinas PPPAPPKB Kota Metro, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bias memberdayakan pegawainya. Budaya Organisasi juga memiliki factor dalam kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kota Metro, dengan penerapan budaya organisasi yang baik maka tujuan instansi mudah tercapai dan kinerja pegawai dapat meningkat. Fasilitas kerja juga memiliki faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan pemberian fasilitas kerja yang lengkap, tepat, dan memadai bagi keperluan pegawai, maka kepuasan pegawai pun akan meningkat, sehingga lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kota Metro.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada pegawai di Dinas Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Kota Metro maka dapat disimpulkan:

1. Variabel independen *Locus Of Control* (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Variabel independen Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y)
3. Variabel independen Budaya Organisasi (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y)
4. Variabel independen fasilitas Kerja (X4) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y)

Saran

Dari kesimpulan penelitian diatas peneliti menyarankan kepada pemimpin dan pegawai yang berada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Kota Metro, agar dapat lebih meningkatkan persepsi *Locus Of Control*, Gaya kepemimpinan yang lebih baik, penerapan Budaya Organisasi yang baik, dan pemberian Fasilitas Kerja yang lengkap serta mencukupi kebutuhan para pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena dengan meningkatkan faktor-faktor diatas dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor. Sehingga dengan meningkatnya kinerja pegawai, akan lebih mudah dalam mewujudkan visi dan misi yang ada di Dinas PPPAPPKB Kota Metro. Sebaiknya bagi peneliti selanjutnya agar dapat memasukkan variabel lain selain *Locus Of Control*, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja sebagai predictor variabel bagi kinerja pegawai, sehingga diperoleh informasi yang lebih banyak dan luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2006. "Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat" Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang. Diakses Tanggal 2 Oktober 2009.
- Aditya Nanda Wihardi, Ari Pradhanawati dan Hari Susanto. 2014. Kepemimpinan dan Lingkungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, DIPONOGORO JOURNAL O SOCIAL AND POLITIC, Vol.1, No.3, 1-8.
- Adjib Hamzah dan Nina Oktariana 2015. "Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah". Jurnal Economic Education Analysis Journal, Vol.4, No.1 :10-12.
- Aji, Bima Bayu. 2010. Analisis Dampak dari Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal. Skripsi Universitas Diponegoro : Semarang.
- Albert Koyong. (2011). "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan". Jurnal Manajemen, Vol.9 No.1.
- Amalia, Soraya, 2010. Persepsi Pegawai Pajak Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual, Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 2 (2022)

- Amstrong, M dan Baron, A. 1998. Performance management hand book. IPM, London.
- Andreas Lako. 2006. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Amara Books.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. 2019. Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Febriarti, Puspita Nartika. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kantor terhadap Kualitas Pelayanan Sub Bagian Tata Pemerintahan pada Pembuatan Kartu Keluarga (KK) di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1):141-150.
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.15, No.1, hlm.13-28.
- Hamedoglu, MA, Kantor, J and Gulay, E. 2012. The Effect of Locus Of Control and Culture on Leader Preferences. *International Online Journal of Educational Sciences*. 4 (2). Pp : 319-324.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi ke-17. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ika Setiyaningrum. 2017. Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah. Skripsi. Studi Kasus pada Bank Mandiri Syariah Kc Kendal Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Salatiga.
- Junaidi, Riko, Febsri Susanti. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Latib, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih, 2015, Pengaruh Budaya kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi* Vol1, No.2.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9-25.
- Rotter J.B. 1996. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80 Whole No.69.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 2 (2022)

- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 129-139.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 Vol 1 No 1*, 59-70.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Unhas Makassar, 26-28 Juli 2007. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur.