

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh :
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Diana Indah Susilowati
NIM : D20194036
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

Diana Indah Susilowati

NIM : D20194036



Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M

NIP. 199104232018012002

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Fakultas Dakwah

Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Jumat

Tanggal: 27 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Achmad Faesol, M.Si.
198402102019031004


Ihyak Mustofa., M.Li.
199403032022031004

Anggota:

1. Dr. Kun Wazis S.Sos, M.I.Ikom


(.....)

2. Aprilya Fitriani M.M.

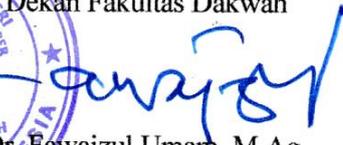
(.....)

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Menyetujui,

Dekan Fakultas Dakwah




Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah: 105)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, Alquran dan Terjemahan, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2014), 511.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan ketulusan hati, karya yang sangat sederhana ini peneliti persembahkan untuk:

1. Kepada Ibuku, Alm. Mahmudatur Rohmah yang selalu mendukung serta mendoakan sampai akhir hayatnya untuk kesuksesan hidup anaknya, serta menjadi motivasi saya untuk selalu semangat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih ibuku atas segala hal yang sudah diperjuangkan untukku, sampai kapanpun ibu tetap jadi panutan hidupku.
2. Kepada Abahku, H. Abd Wahib yang selalu memberikan *support*, nasehat, kasih sayang, serta doa yang selalu di panjatkan sampai saat ini yang membuatku selalu semangat untuk tetap menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada suamiku, terima kasih atas *support* tenaga, finansial, dan pikiran yang sudah diberikan sampai detik ini, terima kasih selalu ada dan membantu kelancaran skripsi ini dengan ikhlas dan sabar. Terima kasih atas doa-doa yang sudah dipanjatkan untukku
4. Kepada mama dan ayah mertuaku, terima kasih selalu *support* dan mendoakan disetiap langkah dan perjalanan hidupku.
5. Kepada kakakku, terima kasih atas doa dan juga *support* yang dari dulu sampai saat ini tidak berubah dan selalu ada disetiap keluh kesahku.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat peneliti peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Hepni Zein, M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah.
3. Ibu Aprihya Fitriani, S.M.B., M.M selaku selaku Dosen Pembimbing Skripsi, Dosen Pembimbing Akademik serta Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah.
4. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Bapak Qudsyi, S.E selaku analis informasi pengembangan SDM aparatur Kementerian Agama Kabupaten Jember.
6. Kepada seluruh Pegawai Kemenag Jember yang telah banyak membantu dan mensupport jalannya penelitian ini
7. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi rasa terima kasih saya.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, kritik dan saran diharapkan dari berbagai pihak untuk melengkapi kekurangan-kekurangan skripsi ini. Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak berikan kepada peneliti mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Jember, 30 Oktober 2024

Peneliti

Diana Indah Susilowati



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Diana Indah Susilowati, 2024: *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.*

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember sempat mengalami kesulitan beradaptasi akibat dampak pandemi. Permasalahan yang dialami oleh Kementerian Agama Kabupaten Jember berdasarkan survei awal terdapat beberapa nilai budaya organisasi yang masih kurang dalam penerapannya seperti inovasi dalam hal pengelolaan *webside* Kementerian Agama Kabupaten Jember yang menyebabkan informasi belum bisa tersampaikan dengan baik kepada masyarakat dan juga kesulitan beradaptasi dengan perubahan sistem pelayanan dan perubahan cara dengan memaksimalkan sistem secara daring (dalam jaringan). Tentunya hal tersebut sangatlah mengganggu aktivitas dan kinerja instansi. Sehingga diperlukannya banyak pelatihan-pelatihan mengenai sistem daring terhadap beberapa pegawai yang dikira belum begitu siap dengan peralihan teknologi, sekalipun seluruh pegawai *background* pendidikannya adalah lulusan dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Hingga saat ini Kementerian Agama memutuskan untuk tetap melakukan sistem daring (dalam jaringan) maupun luring (luar jaringan). Hal ini bertujuan untuk lebih memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat dan meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan aplikasi Pusaka dalam setiap pelayanan terhadap masyarakat.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember sehingga ditemukan hasil yang sistematis dan kredibel.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan jenis deskriptif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang di dapat dari hasil kuesioner atau angket serta observasi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian Manfaat Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1. Variabel Penelitian.....	10
2. Indikator Variabel.....	12
F. Definisi Operasional	13
G. Asumsi Penelitian	14
H. Hipotesis	15
I. Sistematika Pembahasan.....	17

BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	19
A. Penelitian Terdahulu.....	19
B. Kajian Teori.....	24
1. Budaya Organisasi	24
2. Stres Kerja	30
3. Kepuasan kerja	37
4. Kinerja pegawai	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	47
B. Populasi Dan Sampel.....	47
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	49
D. Analisis Data.....	52
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	62
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	62
B. Penyajian Data.....	68
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	71
D. Pembahasan.....	82
BAB V PENUTUP	89
A. Simpulan.....	89
B. Saran-Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91

Lampiran-lampiran

1. Surat pernyataan keaslian tulisan
2. Surat izin penelitian
3. Surat selesai penelitian
4. Kartu bimbingan skripsi
5. Matriks penelitian
6. Kuesioner
7. Tabulasi Data
8. Uji Instrumen
9. Uji Asumsi Klasik
10. Uji Hipotesis
11. Uji Regresi
12. Dokumentasi
13. Data Karyawan
14. Biodata penulis

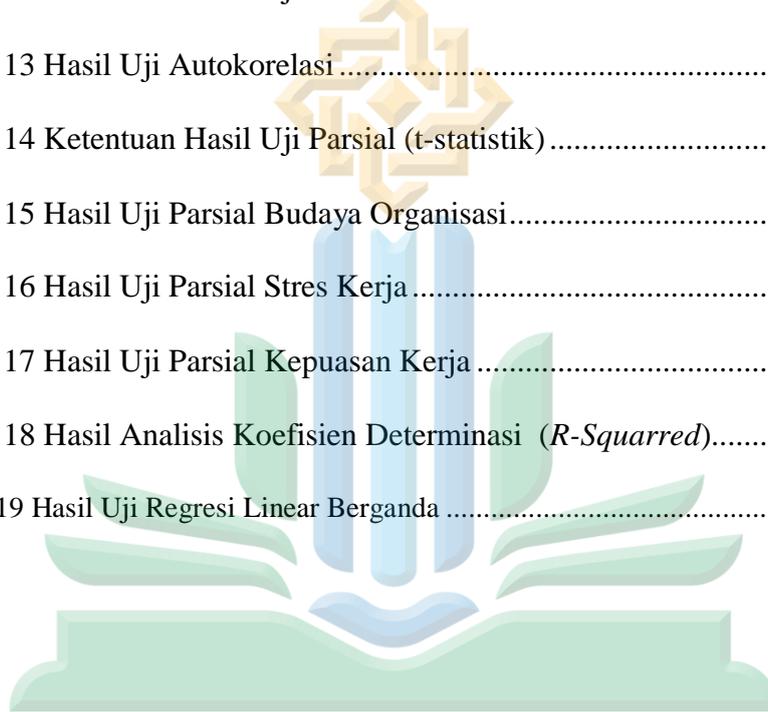


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Variabel.....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Skala Likert	50
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Budaya Organisasi (X1).....	50
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Stres Kerja (X2).....	51
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja (X3).....	51
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 3.6 Ketentuan Uji Validitas.....	53
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	53
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	54
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	55
Tabel 3.11 Ketentuan Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel.....	56
Tabel 3.13 Ketentuan Uji Autokorelasi	59
Tabel 4.1 Daftar Nama Pejabat Kemenag Jember	66
Tabel 4.2 Persentase Jenis Kelamin Responden.....	68
Tabel 4.3 Persentase Tingkat Usia Responden	69
Tabel 4.4 Persentase Jenjang Pendidikan Responden.....	69
Tabel 4.5 Persentase Masa Kerja Responden	70
Tabel 4.6 Ketentuan Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	72

Tabel 4.8 Ketentuan Hasil Uji Multikolineritas.....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.10 Ketentuan Hasil Uji <i>Glejser</i>	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser	75
Tabel 4.12 Ketentuan Hasil Uji Autokorelasi.....	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	76
Tabel 4.14 Ketentuan Hasil Uji Parsial (t-statistik).....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial Budaya Organisasi.....	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial Stres Kerja.....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (<i>R-Squared</i>).....	79
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Devisi Kerja Kemenag Jember	67
---	----



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kementerian Agama merupakan kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama². Kementerian agama memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara³. Kementerian agama saat ini terdiri dari sebelas unit eselon diantaranya adalah sekretariat jenderal, inspektorat jenderal, badan dan penelitian perkembangan, pendidikan dan pelatihan, serta tujuh direktorat jenderal yang membidangi pendidikan islam, penyelenggaraan haji dan umroh, bimbingan masyarakat islam, bimbingan masyarakat Kristen, bimbingan masyarakat katolik, bimbingan masyarakat hindu, bimbingan masyarakat Buddha, dan badan penyelenggara jaminan produk jaminan halal.⁴ Agar semua unit kerja berjalan sebagaimana mestinya, dibutuhkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai agar menciptakan sinergi yang baik demi hasil yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.⁵

² Kemenag RI, "Sejarah Kementerian Agama" Kementerian Agama Republik Indonesia, 2023, <https://kemenag.go.id/artikel/sejarah>.

³ Kemenag RI, "Sekilas Tentang Kementerian Agama" 2023, <https://kemenag.go.id/artikel/sejarah>.

⁴ Kemenag RI, "Tugas dan Fungsi Kementerian Agama" Kementerian Agama Republik Indonesia, 2023.

⁵ Wulan Angraini et al., "Penerapan Media Audio Visual Dalam Peningkatan Angka Pemberian Air Susu Ibu (ASI) Eksklusif di Desa Kurotidur Kecamatan Argamakmur Kabupaten Bengkulu

Ini sesuai dengan ayat dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “katakanlah (Nabi Muhammad) : bekerjalah ! maka Allah dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai, sehingga mereka dapat mempengaruhi seberapa banyak memberikan kontribusi kepada sebuah perusahaan atau instansi.⁶ Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan dan moral kerja.⁷ Secara indikator, kinerja pegawai mengacu kepada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang bersifat hasil kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung (peningkatan, perputaran, tingkat dan efektivitas).⁸ Sedangkan secara ukuran, kriteria dari kinerja pegawai mengacu pada penilaian kinerja secara langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung (dalam bentuk presentase, perkalian, jumlah, unit dan rupiah).⁹ Rendahnya kinerja dari seorang pegawai merupakan suatu masalah yang paling banyak dijumpai

Utara” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Rafflesia* 2, No.1(2019), <https://doi.org/10.36085/jpmb.v2i1.293>.

⁶ Mangasa Panjaitan, “Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Kinerja Karyawan” *Jurnal Manajemen* 4, No.1 (2018).

⁷ Raffles Ricardson Purba, “Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai : Analisis Mutasi Pegawai dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, No.2 (2020) : 252-62, <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.348>.

⁸ Ali Hamzah, “Kinerja Penyuluh Agama Non Pns Kementerian Agama,” *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 18, No.02 (2018) : 37-48, <https://doi.org/10.32939/islamika.v18i02.309>.

⁹ Moehoriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik* (Jakarta : Rajawali Press, 2012)

dalam sebuah instansi perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu cerminan dari ketidakberhasilan sebuah instansi atau perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar dari sebuah instansi perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga hal ini dapat menjadi ancaman serius bagi sebuah instansi atau perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki. Guna menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memperdayakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi.¹⁰ Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka terima dan hubungan mereka dengan organisasi.¹¹

Budaya organisasi merupakan perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan diikuti sumber daya manusia adalah sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dalam pemecahan masalah yang timbul di sebuah organisasi.¹² Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja

¹⁰ Ardinal Djalil and Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi, "Dampak Green Compesation, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Len Industri (Persero)" EKONAM : Jurnal Ekonomi 3, No. 2 (2021) : 104-12, <https://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>.

¹¹ Dea Rizqa Ar Royan Luxmono, Sidik Awaludin, and Arif Imam Hidayat, "Gambaran Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Masyarakat Tentang Pertolongan Pertama Pada Korban Kecelakaan Lalu Lintas Di Jalan Lingkar Utara Sumpiuh – Tambak" (Universitas Jenderal Soedirman, 2022) <https://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/15933>.

¹² Sudarsono, "Budaya Organisasi Sudarsono STAI Denpasar Bali" Widya Balina 4, No. 2 (2019) : 40=52, <https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/wb/article/view/39/36>.

organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi juga berperan sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional serta alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.¹³ Kinerja pegawai akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang suatu organisasi, bahkan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Meskipun sulit mengubah budaya organisasi, tetapi budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktifitas organisasi bisa meningkat.

Selain budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.¹⁴ Stres kerja dapat dilihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan

¹³ Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, No.1 (2018) : 9-25, <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.

¹⁴ Makkira et al., “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep” *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)* 2, No.1 (2022) : <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>.

pencernaan.¹⁵ Stres tidak timbul begitu saja, namun munculnya stres diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan.

Sesorang dan peristiwa tersebut terjadi di luar dari kemampuannya sehingga dapat menekan jiwanya. Pegawai yang mengalami stres disebabkan oleh beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan, serta balas jasa yang terlalu rendah.¹⁶ Stres kerja yang terjadi pada pegawai di tempat kerja, memiliki dampak terhadap kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁷ Apabila beban yang dirasakan pegawai terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berpikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh pegawai dapat mengakibatkan kerugian bagi sebuah instansi atau perusahaan, yang ditandai dengan pegawai yang ingin keluar dari sebuah instansi tersebut. Meskipun keluar masuk karyawan juga memiliki dampak positif bagi sebuah instansi, namun lebih banyak dampak negatif yang dialaminya.

Kinerja pegawai, tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan stres kerja saja, namun dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.¹⁸ Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam

¹⁵ Susi Handayani and Raihanah Daulay, “ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” in Seminar Nasional Teknologi Edukasi DAN, VOL.1, 2020, 16-29, [HTTPS://DOI.ORG/10.35316/IDARAH.2020.V1i1.16-29](https://doi.org/10.35316/IDARAH.2020.V1i1.16-29).

¹⁶ Manda Bhastary Dwipayani, “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, No. 2 (2020) : 160-70, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287/4637>.

¹⁷ Abdul Gofur, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3 (2018) : 295-304, <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=813934&val=10544&title=PengaruhStresKerjaTerhadapKepuasanKerjaPegawai>

¹⁸ Natalia Susanto, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka” *Agora* 7, No. 1 (2019) : 6-12.

berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, dikarenakan kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, dimana pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal.¹⁹ Kepuasan kerja akan membentuk kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.²⁰

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja muncul karena individu memiliki kemampuan dan kebutuhan. Kebutuhan dalam hal ini tentu tidak hanya dalam bentuk materi (gaji dan upah), akan tetapi juga termasuk non-materi seperti karir, prestasi, jabatan, kesempatan pengembangan, sosial dan spiritual. Kebutuhan materi maupun non-materi tersebut dipenuhi dengan cara bekerja atau menggunakan kemampuan sehingga memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Ketika bekerja, saat itulah individu memiliki harapan bahwa kebutuhan mereka dapat dipenuhi di tempat kerja. Ketidakpuasan muncul ketika ada kesenjangan antara harapan individu terhadap organisasi dalam pemenuhan kebutuhannya setelah bekerja dalam sebuah organisasi. Kepuasan

¹⁹ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 2 (2019) : 170-183, <https://doi.org/10.52643/jam/v1i2.1880>.

²⁰ Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerj Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka"

kerja merupakan perbandingan antara kontribusi individu dan imbalan yang diterimanya. Jika dilihat dari aspek waktu, maka kepuasan kerja dapat dirasakan atau terjadi pada saat imbalan yang diterima individu sama atau lebih besar dari harapan terhadap kontribusi yang diberikan individu terhadap organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, pembayaran (upah atau gaji), rekan kerja serta kondisi kerja.²¹ Menurut hasibuan, kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator seperti mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.²²

Seperti yang menjadi judul dalam penelitian ini adalah indikator berdasarkan budaya organisasi Kementerian Agama yang diantaranya terdiri dari Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab dan Keteladanan, pada kenyataannya permasalahan yang dialami oleh Kementerian Agama Kabupaten Jember berdasarkan survei awal terdapat beberapa nilai budaya organisasi yang masih kurang dalam penerapannya seperti inovasi dalam hal pengelolaan *webside* Kementerian Agama Kabupaten Jember yang menyebabkan informasi belum bisa tersampaikan dengan baik kepada masyarakat dan juga para pegawai kesulitan beradaptasi dengan perubahan sistem pelayanan dengan menggunakan sistem daring (dalam jaringan).

Tentunya hal tersebut sangatlah mengganggu aktivitas dan kinerja instansi

²¹ Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin and Yudi Siswadi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan" *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020) : 46-60.

²² Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"

sehingga diperlukannya pelatihan-pelatihan mengenai sistem daring terhadap para pegawai yang dikira belum begitu siap dengan peralihan teknologi, sekalipun seluruh pegawai dengan *background* pendidikannya adalah lulusan dari perguruan tinggi di Indonesia. Hingga saat ini Kementerian Agama memutuskan untuk tetap melakukan sistem daring (dalam jaringan) maupun luring (luar jaringan). Hal ini bertujuan untuk lebih memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat dan meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan aplikasi Pusaka dalam setiap pelayanan terhadap masyarakat.²³

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan dan data diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember ?
2. Bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember ?
3. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember ?

²³ Observasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, 28 Oktober 2024

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan, menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca dan peneliti, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan sebagai tambahan referensi dan bahan komparatif untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengalaman dan pengetahuan dari khazanah keilmuan tentang penelitian ilmiah, serta menjadi prasyarat utama untuk penelitian lebih lanjut di masa yang

akan datang.

b. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Hasil penelitian ini bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, diharapkan dapat memberikan wawasan dan menjadi sebuah solusi tentang bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, sehingga dapat budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu nilai dari objek tertentu yang memiliki alterasi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diperoleh kesimpulannya. Berikut variabel peneliti ini di bagi menjadi variabel bebas (X) dan variabel (Y) yang diuraikan sebagaimana berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas ataupun variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab adanya pengaruh dari variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3).

- 1) Budaya organisasi (X_1) merupakan Budaya Organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar system manajemen organisasi, serta

seperangkat praktik dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut.²⁴

- 2) Stres kerja (X_2) merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa serta untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.²⁵
- 3) Kepuasan kerja (X_3) merupakan perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.²⁶

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral, ataupun etika.²⁷

²⁴ D.R Denison, *Getting Started With Your Denison Organizational Culture Survei Result* (Jakarta:Erlangga, 2009)

²⁵ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta : Salemba Empat, 2015).

²⁶ Luthans, 114.

²⁷ O Bernadin and D Russel, *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3* (Yogyakarta : Andi Offset, 2016)

2. Indikator Variabel

Adapun indikator variabel dapat diartikan sebagai pengukuran dari nilai suatu variabel, indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Variabel Bebas 1 (X₁) : Budaya Organisasi	Indikator budaya organisasi²⁸ 1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia 5. Berorientasi tim 6. Sikap agresif 7. Stabilitas
Variabel Bebas 2 (X₂) : Stres Kerja	Indikator stres kerja²⁹ 1. <i>Role Overload (RO)</i> 2. <i>Role Insufficiency (RI)</i> 3. <i>Role Ambiguity (RA)</i> 4. <i>Role Boundary (RB)</i> 5. <i>Responsibility (R)</i> 6. <i>Physical Environment (PE)</i>
Variabel Bebas 3 (X₃) : Kepuasan Kerja	Indikator kepuasan kerja³⁰ 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Kelompok kerja 6. Kondisi pekerjaan
Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai	Indikator kinerja pegawai³¹ 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas biaya 5. Kebutuhan supervisi 6. Pengaruh interpersonal

²⁸ Robbins and Judge, 256.

²⁹ Zahir Uddin Butt, "The Relationship Organizations of Pakistan" (National University Of Modern Languages Islamabad, 2009)

³⁰ Luthans, 243-246

³¹ Bernadin and Russel, 180.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan aspek penilaian yang memberikan informasi atau petunjuk mengenai cara mengukur suatu variabel secara empiris berdasarkan indikator variabel. Informasi ilmiah yang terdapat dalam definisi operasional berguna bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian menggunakan variable yang sama. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini :

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktik dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut.³²

2. Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena tidak mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.³³

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun dari berbagai aspek pekerjaan.³⁴

4. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan sebuah pencapaian dari seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang sama dari

³² Denison, *Getting Started With Your Denison Organizational Culture Survei Result*.

³³ Robbins and Judge, 75.

³⁴ Luthans, 114.

organisasi.³⁵

G. Asumsi Penelitian

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama yang dicerminkan dengan budaya organisasi mendukung strategi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana karyawan memandang budaya sehingga berpengaruh terhadap perilaku anggota dalam organisasi yang digambarkan memiliki motivasi, komitmen dan kinerja yang tinggi. Menurut Luxmono dkk. menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.³⁶ Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk. yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,007.³⁷ Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

Stres kerja yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dan tidak segera mendapatkan pertolongan mengakibatkan karyawan kehilangan motivasi dan semangat untuk bekerja yang apabila terjadi dalam jangka waktu yang lama akan mempengaruhi performa atau kinerja karyawan ketika

³⁵ Ahmad Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, No. 2 (2020), <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.

³⁶ Luxmono, Awaludin and Hidayat, "Gambaran Tingkat Pengetahuan dan Sikap Masyarakat Tentang Pertolongan Pertama Pada Korban Kecelakaan Lalu Lintas Di Jalan Lingkar Utara Sumpiuh-Tambak"

³⁷ Muis, Jufrizen, and Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan"

bekerja. Menurut Ekhsan dan Septian menyebutkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.³⁸ Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

Asumsi peneliti yang dikemukakan peneliti menyatakan terdapat pengaruh antara budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Asumsi peneliti adalah budaya organisasi memiliki peran yang sangat besar terhadap keberlangsungan hidup karyawan di dunia kerja. Budaya organisasi yang baik yang menjadi jembatan bagi karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang baik adalah budaya organisasi yang mampu menciptakan sebuah suasana atau lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat meminimalkan stres saat bekerja serta meningkatkan motivasi dan harapan karyawan yang tercermin dalam pencapaian kerjanya. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

H. Hipotesis

Sugiyono menjelaskan bahwa hipotesis merupakan sebuah uraian sementara dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian atau sebuah taksiran, referensi, ataupun jawaban sementara dari rumusan masalah

³⁸ Muhammad Ekhsan and Burhan Septian, “ Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” *MASTER : Jurnal Manajemen Strategi Kewirausahaan 1*, No. 1 (2020) : 11-18, <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>

penelitian bentuk pernyataan untuk menerangkan kejadian yang sedang diamati serta dijadikan petunjuk pada langkah-langkah berikutnya.³⁹ Terdapat beberapa hipotesis mengenai “ Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember”, diantaranya sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama

- a. H_0 = Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember
- b. H_1 = Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Artinya bahwa jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai membaik dan begitupun sebaliknya, apabila budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai memburuk.

2. Hipotesis Kedua

- a. H_0 = Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember
- b. H_2 = Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Artinya bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai memburuk dan begitupun sebaliknya, apabila stres kerja menurun maka kinerja pegawai membaik.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2018)

3. Hipotesis Ketiga

- a. H_0 = Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember
- b. H_3 = Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Artinya bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai membaik dan begitupun sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai memburuk.

I. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini merupakan kajian pustaka yang akan menguraikan penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III METODE PENELITIAN

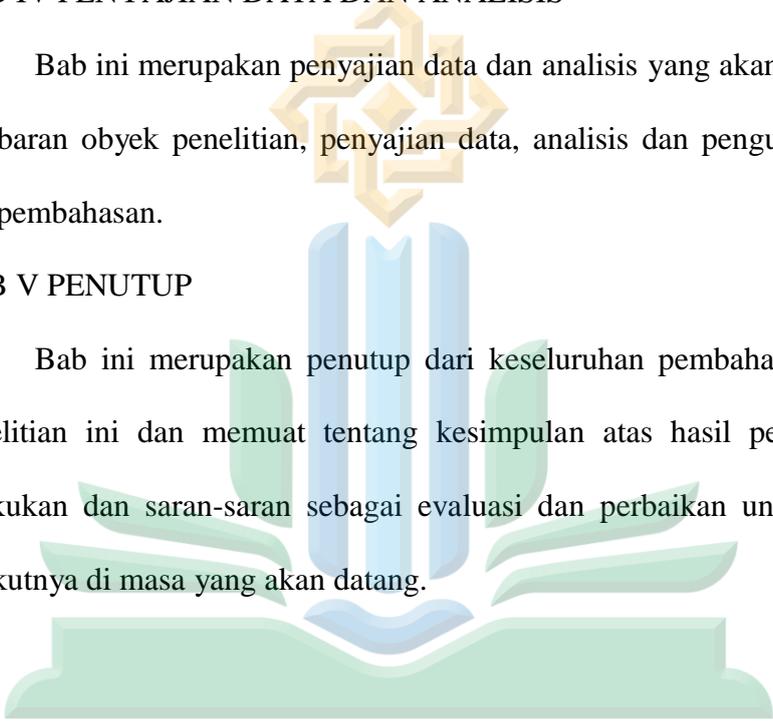
Bab ini metode penelitian yang akan menguraikan pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini merupakan penyajian data dan analisis yang akan menguraikan gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari keseluruhan pembahasan dari hasil penelitian ini dan memuat tentang kesimpulan atas hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran sebagai evaluasi dan perbaikan untuk penelitian berikutnya di masa yang akan datang.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Bagian ini, mencantumkan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian-penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening⁴⁰

Penelitian Taufik Isnanto dkk, membahas tentang Analisis pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja, terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja, terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja semuanya dalam kondisi baik. Budaya organisasi dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja,

⁴⁰ Taufik Isnanto, Mei Indrawati, and Muninghar Muninghar, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 5 (2020): 789–803, <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.399>

dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu variabel independen penelitian ini adalah budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian ini menambahkan variabel *locus of control* sebagai variabel independen.

2. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, *Locus of control* Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media.⁴¹

Penelitian yang dilakukan oleh Riza Dwi Andarini, Fitri Agustina, dan Dian Mustika meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja, *locus of control* terhadap kinerja pegawai: kepuasan kerja sebagai variabel media. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survey. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja, *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

⁴¹ Fitri Agustina, Dian Mustika, and Riza Dwi Andarini, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *TECHNOBIZ: International Journal of Business* 5, no. 2 (2022): 106, <https://doi.org/10.33365/tb.v5i2.2296>.

pegawai, sedangkan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; disisi lain kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh budaya organisasi, stres, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terdapat pada terletak pada variabel independen yaitu budaya organisasi dan stres kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel independen, dimana variabel independen penelitian ini juga meneliti tentang *locus of control*, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan meneliti tentang kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung⁴²

Penelitian yang dilakukan oleh Rai Agus Adwi Wiratama, Anak Agung Dwi Widyani, dan Ni Putu Ayu Sintya Sarawati meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif explanatory. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. Hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi

⁴² Rai Agus Adi Wiratama, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung," *Jurnal Emas* 3, no. 8 (2022).

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terdapat pada terletak pada variabel independen yaitu budaya organisasi dan stres kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel independen, dimana variabel independen penelitian ini juga meneliti tentang komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan meneliti tentang kepuasan kerja.

4. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember .⁴³

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Safira berfokus pada pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kemenag Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung.

⁴³ Amelia Safira “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember” Tesis , *UIN KHAS Jember* (2021).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terdapat pada variabel independen yaitu motivasi, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada suatu variable independent seperti budaya kerja dan jumlah variabel independen

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Taufik Isnanto, Mei Indrawati, Dan Munighar (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh budaya organisasi, dan stres kerja.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi, <i>locus of control</i> , dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2.	Riza Dwi Andarini, Fitri Agustina, Dan Dian Mustika (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian ini meneliti tentang pengaruh Budaya organisasi, stres kerja, <i>locus of control</i> terhadap Kinerja pegawai dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3.	Rai Agus Adi Wiratama, Anak Agung Dwi Widyani, Dan Nip Utu Ayu Sintya Saraswati (2022). Pengaruh	Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian ini meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan
	Budaya Organisasi, Stres kerja Dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung.	membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4.	Amelia Safira (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terdapat pada variabel independen yaitu motivasi, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada satu variabel independen seperti budaya kerja dan jumlah variabel independen.

B. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan perangkat system nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*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 organisasinya.⁴⁴ Menurut Sulaksono, budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap, dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam

⁴⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenada Media, 2019), https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi/pd6VDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya+organisasi+adalah&printsec=frontcover.

mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁴⁵ Budaya organisasi juga diartikan sebagai suatu system pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.⁴⁶ Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan refleksi terhadap nilai, kepercayaan, dan norma-norma bagi kelompok yang lebih besar.

Budaya organisasi memiliki karakteristik yang menurut Robbins dan Judges (2012) terdiri dari tujuh karakteristik, diantaranya⁴⁷:

a. Inovasi dan pengambilan risiko atau *innovation and risk-taking*

Seberapa jauh organisasi mendorong karyawan untuk bertindak inovatif dan berani mengambil resiko, dan bagaimana organisasi menghargai tindakan yang dilakukan oleh karyawan pada pengambilan resiko serta membentuk ide baru karyawan.

b. Perhatian terhadap detail atau *attention to detail*

Attention to detail dapat diartikan sejauh mana organisasi mengharapakan rincian dari karyawan dengan memperlihatkan kecermatan, ketelitian, analisis, serta perhatian.

⁴⁵ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 2nd ed. (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi_Dan_Kinerja/kDiRDwAAQB-AJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya+organisasi&printsec=frontcover.

⁴⁶ Betty Arli Sonti Pakpahan, *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan, Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan*, 1st ed. (Jakarta Selatan: Publica Indonesia Utama, 2022).

⁴⁷ Robbins and Judge, 256.

c. Orientasi pada hasil atau *outcome orientation*

Orientasi pada hasil ialah sejauh mana manajemen dalam mencapai tujuan dengan memfokuskan pada hasil dibandingkan pada proses dan teknik yang akan digunakan.

d. Berorientasi kepada manusia atau *people orientation*

Berorientasi pada manusia dapat diartikan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada setiap individu dalam organisasi.

e. Berorientasi kelompok atau *team orientation*

Berorientasi kelompok mengacu sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan secara kelompok dari pada individu.

f. Sikap agresif atau *aggressiveness*

Sikap agresif berarti sejauh mana orang-orang dalam menjalankan budaya organisasi bersikap aktif dan kompetitif.

g. Stabilitas atau *stability*

Stabilitas dapat diartikan aktivitas organisasi yang lebih menekankan apa yang sudah ada dan dianggap cukup baik (status quo) dibandingkan pertumbuhan.

Menurut Robbins dan Judge dalam Islami menyebutkan bahwa budaya organisasi terdiri dari tujuh indikator, yang meliputi⁴⁸:

⁴⁸ Ridho Al Islami, "Pengaruh Stres Kerja, Training, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 'Studi Kasus Pt. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel- Pelintung'" (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018) <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reua.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risktaking*) merupakan sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) merupakan sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) merupakan sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) merupakan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil- hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- e. Berorientasi tim (*team orientation*) merupakan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
- f. Sikap agresif (*aggressiveness*), merupakan sejauh mana orang- orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas (*stability*), merupakan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan.

Fungsi dari budaya organisasi menurut Robbins dan Judge, adalah sebagai berikut:⁴⁹

- a. Menciptakan perbedaan antara organisasi satu dengan organisasi yang lain secara jelas.
- b. Membawa suatu rasa yang menggambarkan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah munculnya tanggung jawab terhadap sesuatu yang lebih luas dibandingkan kepentingan individu.
- d. *Social stability* sebagai perekat sosial yang membantu dalam mempersatukan organisasi
- e. Sebagai mekanisme yang membentuk dan membimbing sikap dan perilaku pekerja

Selain memiliki fungsi, budaya organisasi juga memiliki manfaat bagi seluruh anggota organisasi seperti yang telah dikemukakan oleh Robbins, yaitu:⁵⁰

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi memiliki peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

⁴⁹ Robbins and Judge, 262.

⁵⁰ Robbins and Judge, 262.

- c. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan kelompok.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

Budaya organisasi yang terdapat dalam sebuah instansi dapat dibentuk. Berikut merupakan proses pembentukan budaya organisasi menurut Schein, yaitu⁵¹:

- a. Dimensi *external environments*, merupakan sebuah kondisi dan peristiwa di luar dari sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. didalamnya terdapat lima hal esensial seperti *mission and strategy, goals, means to achieve goals, measurement, dan correction.*
- b. Dimensi *internal integration*, mengacu pada penyelarasan budaya organisasi dengan strategi, struktur, dan sistemnya, dimana hal ini untuk mengukur sejauh mana budaya mendukung tujuan dan sasaran organisasi. didalamnya terdapat enam aspek utama yaitu *common language, group boundaries for inclusion and exclusion, distributing power and status, developing norms of intimacy, friendship, and love, reward and punishment, serta explaining and explainable: ideology and religion.*

⁵¹ Edgar H Schein, *Organizational Culture And Leadership*, 4th ed. (United States of America: JosseyBass,2010)https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=organizational+culture&ots=opjuJi6nJf&sig=c7b4oMY27XRPpJ3JktiGs525wuM&redir_esc=y#v=onepage&q=organizational+culture&f=false.

Sedangkan menurut Mukaffan, proses pembentukan budaya organisasi adalah sebagai berikut⁵²:

- a. Interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan dalam organisasi.
- b. Interaksi ini menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi.
- c. Artifak, nilai, dan asumsi kemudian diimplementasikan sehingga menjadi budaya organisasi.

2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.⁵³ Stres kerja juga diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif.⁵⁴ Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.⁵⁵

⁵² Mukaffan, "Pembentukan Dan Manifestasi Budaya Organisasi Dalam Kajian Filsafat Islam," *Jurnal Qalamuna* 6, no. 1 (2020), <http://digilib.uinkhas.ac.id/14205/1/document-2.pdf.pdf>.

⁵³ Isna Aglusi Badri, "Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Icu Dan Igd," *Human Care Journal* 5, no. 1 (2020): 379, <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>.

⁵⁴ Makkira et al., "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep."

⁵⁵ K S Wiryanda and N D Andiani, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap," *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2020): 50–60.

Stres kerja yang dialami oleh seseorang dapat merubah cara orang merasa, berpikir, dan berperilaku. Gejala dari stres kerja menurut Hamali meliputi⁵⁶:

a. Tanda dan gejala individu yang meliputi:

- 1) Efek fisiologis, seperti masalah punggung, penurunan kekebalan, sakit maag, penyakit jantung, dan tekanan darah tinggi.
- 2) Efek emosional seperti tidur terganggu, perasaan putus asa, permusuhan, lekas marah, hipokondria, kelelahan, masalah keluarga, dan perasaan terlepas dari orang lain.
- 3) Efek kognitif seperti kebingungan, kesulitan berpikir, kesulitan mempelajari hal-hal baru, dan kesulitan membuat keputusan.
- 4) Efek perilaku seperti penggunaan narkoba, merokok, dan asupan alkohol, serta aktivitas berbahaya.

b. Gejala di tingkat organisasi seperti ketidakhadiran, meningkatnya fluktuasi pekerja, disiplin yang buruk, kesalahan penjadwalan, ancaman, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, dan kompensasi yang lebih tinggi atau biaya perawatan kesehatan.

Menurut Vanchopo, stres kerja pada pegawai terdiri dari enam tingkatan, diantaranya adalah sebagai berikut⁵⁷:

⁵⁶ Muhammad Panji Asmoro and Tatiana Siregar, *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*, 1st ed. (Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022).

⁵⁷ Lilis Dwi Septiani and Tatiana Siregar, *Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*, 1st ed. (Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022).

1) Stres Tingkat I

Seseorang sering dihadapkan dengan lingkungan, pekerjaan, atau pekerjaan baru. Selama tahap ini, atau sedang bertransisi ke status sosial baru. Antusiasme yang berlebihan, perasaan mampu melakukan aktivitas atau pekerjaan lebih cepat dari biasanya, dan penurunan energy yang tidak disadari adalah gejala umum stres pada periode ini.

2) Stres Tingkat II

Saat pasokan energy tubuh terkuras, gejalanya termasuk merasa lelah sepanjang waktu. Keluhan perut, otot tegang di seluruh tubuh, dan kekakuan leher dan tengkuk semuanya lazim. Pada tahap ini, anda harus mulai mengamati dan mewaspadaikan perubahan tubuh yang terjadi. Jika tanda-tanda ini diabaikan, tingkat stres orang tersebut kemungkinan akan meningkat ke tingkat berikutnya tanpa mereka sadari.

3) Stres Tingkat III

Jika seseorang mengabaikan indikator level II, masalah yang dirasakan oleh tubuh akan menjadi lebih asli pada level ini. Pada tahap ini, gangguan tidur (insomnia), kegelisahan, dan ketegangan emosional adalah gejala yang umum.

4) Stres Tingkat IV

Ketika seseorang mencapai tingkat stres IV, mereka mengalami mimpi buruk disamping pola tidur yang diamati

sebelumnya. perhatian dan memori yang buruk, kebosanan dari pekerjaan yang sebelumnya sederhana dan menyenangkan, dan emosi, kecemasan, ketakutan, dan panic adalah beberapa gejala pada tahap ini. Kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas sehari-hari mulai menurun pada saat ini.

5) Stres Tingkat V

Pada tingkat ini, seseorang akan lelah secara fisik dan psikologis. Kecemasan, ketakutan, dan kepanikan muncul secara bersamaan. Biasanya akan sulit untuk berkonsentrasi pada tahap ini, dan sistem pencernaan akan sangat terganggu.

6) Stres Tingkat VI

Orang yang berada di bawah banyak stres mundur dari situasi sosial dan memiliki masalah pernapasan.

Menurut Cooper dan Straw dalam Islami, menyebutkan bahwa stres kerja dapat dilihat dari tiga sisi, seperti di bawah ini⁵⁸:

1) Gejala Fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja biasanya ditandai dengan munculnya rasa letih pada tubuh seperti mudah sakit kepala saat bekerja, tekanan darah meningkat, sulit tidur karena kelelahan saat bekerja, nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, diare, sembelit, letih yang tak

⁵⁸ Islami, "Pengaruh Stres Kerja, Training, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 'Studi Kasus Pt. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel- Pelintung."

beralasan, sakit urat dan gelisah. Selain itu, perasaan yang tidak stabil seperti tidak fokus saat bekerja, mudah gelisah, dan mudah marah.

2) Tingkah Laku

Pada sisi tingkah laku, gejala stres dapat dilihat dari tiga bagian yaitu:

- a) Perasaan tidak stabil, misalnya tidak fokus, mudah gelisah, mudah marah, tidak tenang dalam bekerja, rasa bingung, cemas, jengkel, dan merasa diacuhkan.
- b) Kesulitan, misalnya dalam hal konsentrasi, mengambil keputusan saat bekerja, dan masalah pribadi.
- c) Kehilangan semangat kerja, misalnya mudah kehilangan semangat dalam bekerja, sulit berpikir jernih, dan tingkat kehadiran menurun.

3) Gejala Di Tempat Kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja yang rendah, kepuasan terhadap prestasi kerja menurun, semangat dan energy yang menurun, komunikasi tidak lancar, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Menurut Robbins dalam Mukhtar, faktor penyebab stres kerja pada seseorang diantaranya sebagai berikut⁵⁹:

⁵⁹ Afiah Mukhtar, *Stres Kerja Dan Kinerja Di Lembaga Perbankan Syariah* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021).

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

Stres kerja yang terjadi dalam waktu lama menurut Robins and Judge dalam Septiani dan Siregar, dapat memberikan dampak di bawah ini⁶⁰:

- 1) Dampak Fisiologis

Perubahan metabolisme, peningkatan denyut jantung dan laju pernapasan, hipertensi, migrain, dan penyakit jantung adalah beberapa tanda fisiologis stres yang mendapat perhatian lebih.

- 2) Dampak Psikologis

Akibat stres kerja, karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Beberapa gejala termasuk kecemasan, kebosanan, permusuhan, putus asa, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, murka, dan penundaan.

- 3) Dampak Perilaku

Masalah ini terkait dengan perubahan produktivitas, ketidakhadiran, pergantian karyawan, perubahan pola makan, kecemasan, dan sulit tidur.

⁶⁰ Septiani and Siregar, *Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*.

Berdasarkan *Occupational Stres Inventory-Revised Edition*TM (OSI-RTM), indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut ⁶¹:

1) *Role Overload* (RO)

Beban tersebut disebabkan oleh *role* overload. Situasi ini ditandai dengan meningkatnya beban kerja tidak masuk akal dan kelangkaan sumber daya. Ketika seorang supervisor meminta seorang karyawan untuk mencaoai lebih dari yang dapat mereka lakukan secara wajar dalam jangka waktu tertentu, atau ketika karyawan menganggap harapan pekerjaan tidak adil, kelebihan peran berkembang.

2) *Role Insufficiency* (RI)

Peran yang tidak memadai, atau mengartikulasikan mengapa suatu keterampilan tidak tepat untuk tugas itu. Ketidacukupan peran mengacu pada seberapa baik pelatihan, pendidikan, bakat, dan pengalaman seseorang sesuai dengan persyaratan kerja. Dia memiliki karir yang belum berkembang dan tidak puas dengan posisinya saat ini.

3) *Role Ambiguity* (RA)

Ambiguitas peran mengacu pada rasa tidak memahami apa yang diharapkan dari kinerja individu. Keadaan ini telah dilaporkan oleh orang-orang yang tidak yakin untuk memulai karir atau yang memiliki konflik dengan atasan mereka karena mereka tidak memahami tanggung jawab atau tuntutan.

⁶¹ Butt, "The Relationship Between Occupational Stress and Organizational Commitment in Non-Governmental Organizations of Pakistan."

4) *Role Boundary* (RB)

Batasan peran menggambarkan perasaan diperbudak oleh tuntutan pekerjaan yang kontradiktif dan lingkungan kerja. Kata ini digunakan oleh mereka yang merasa dibatasi dan tidak tertarik dengan pekerjaan mereka.

5) *Responsibility* (R)

Ungkapan “tanggung jawab” berkaitan dengan seberapa banyak individu percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Orang-orang digambarkan sedang menunjukkan kemampuan mereka.

6) *Physical Environment* (PE)

Lingkungan fisik mengacu pada seberapa banyak seseorang terpapar racun lingkungan tingkat tinggi dan kondisi parah. Selain itu, jadwal kerja yang tidak jelas atau seseorang yang merasa sendirian adalah contohnya.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari sikap khusus terhadap skor-skor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu.⁶² Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan senang dan puas yang dialami oleh seseorang ketika melakukan

⁶² Mukhtar, Risnita, and Afi Parnawi, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kependidikan*(Jambi: Salim Media Indonesia, 2018).

pekerjaannya.⁶³ Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.⁶⁴ Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam sebuah organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang seseorang rasakan dari lingkungannya.

Menurut Luthans, terdapat enam indikator kepuasan kerja yang terdiri dari:⁶⁵

a. Pekerjaan itu sendiri

Pemberian deskripsi pekerjaan secara actual dan sebagai bentuk kendali terhadap pekerjaan merupakan faktor utama kepuasan kerja pegawai. Pegawai menginginkan pekerjaan yang beban kerja sesuai dengan ekspektasi, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan pekerjaan yang menarik, menantang, dan dapat meningkatkan status sosial.

b. Gaji

Besaran gaji yang diberikan dan insentif dalam perusahaan merupakan faktor yang rumit dalam kepuasan kerja. Perbedaan pandangan pegawai terhadap gaji dan insentif menyebabkan perbedaan kepuasan kerja tiap pegawai saat mendapatkan gaji dan insentif.

⁶³ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, and M Nur Chabibi, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: Penerbit LPPM, 2020).

⁶⁴ Hessel Nogi S Tangkilisan, *Manajemen Publik*, 2nd ed. (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007).

⁶⁵ Luthans, 114.

Pegawai memandang gaji sebagai pemenuhan kebutuhannya, namun ada juga yang memandang gaji sebagai besaran kontribusinya kepada perusahaan. Begitupula dengan insentif, dimana pegawai tidak semua menganggap insentif sebagai hal yang berharga bagi mereka secara nilai keuangan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan opsi dan fleksibilitas dalam pengaturan gaji dan insentif tiap pegawainya agar dapat memberikan kepuasan kerja.

c. Promosi

Promosi memiliki dampak yang beragam terhadap kepuasan kerja dikarenakan perbedaan karakteristik tiap promosi. Promosi yang diberikan atas dasar senioritas pegawai memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah dibandingkan promosi yang diberikan atas kinerja. Hal yang sama juga terjadi dalam perbedaan tingkat kenaikan gaji yang didapatkan dalam promosi. Tidak semua peran memiliki persentase kenaikan gaji yang sama, sehingga tingkat kepuasan kerjanya juga berbeda.

d. Supervisi

Pengawasan dan dukungan teknis yang diberikan atasan kepada pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Supervisor yang berfokus pada pegawai dan memberikan partisipasi lebih pada pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai menginginkan kepedulian terhadap pekerjaannya, pemberian bantuan teknis, kepedulian secara personal

dari atasan ke bawahan dan pendelegasian pekerjaan lebih ke pegawai.

e. Kelompok kerja

Karakteristik kelompok kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kelompok kerja dapat memberikan dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan teknis dalam penyelesaian pekerjaan. Apabila kelompok kerja sulit untuk bekerja sama atau berkomunikasi, maka akan berdampak negatif pada kepuasan kerja.

f. Kondisi pekerjaan

Lingkungan dan suasana kerja dalam perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai menginginkan kondisi lingkungan dan suasana kerja yang bersih, nyaman, aman dan kondusif sehingga memudahkan pekerjaan.

Menurut Wxley dan Yulk dalam Mardhiya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dibagi menjadi tiga kelompok variabel, diantaranya adalah ⁶⁶:

a. Variabel – variabel yang bersifat situasional

1) Pengaruh kelompok acuan (*reference group*)

Merupakan kelompok individu yang seringkali meminta petunjuk atau pendapat dalam menghadapi masalah-masalah yang ditemuinya. Kelompok acuan ini juga dapat mempengaruhi harapan-harapan seseorang terhadap pekerjaannya.

⁶⁶ Ainul Mardhiya, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan” (Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2022), <https://repository.ump.ac.id/14248/>.

- 2) Pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya (*jobs factors in priors*)

Persepsi terhadap masalah penting yang artinya untuk membentuk harapan minimum yang mungkin diperoleh dari pekerjaan pada saat ini.

- 3) Perbandingan terhadap situasi yang ada (*current social comparasion*)

Seorang karyawan akan selalu berharap untuk dapat mendapatkan hasil yang sebanding dengan apa yang telah mereka berikan untuk perusahaan dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Dimana karyawan sering membandingkan dengan apa yang telah didapat pada saat masa lampau. Jika terdapat keseimbangan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

b. Karakteristik individu

- 1) Kebutuhan individu (*need*)

Ada dua golongan utama kebutuhan pada manusia yaitu kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis. Hubungannya dengan perusahaan yaitu perlu diketahui dan dipelajari tentang kebutuhan yang mempengaruhi tingkah laku karyawan. Kepuasan kerja itu tergantung kepada sejauh mana karyawan merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak terpenuhi.

- 2) Nilai – nilai yang dianut oleh individu (*values*)

Merupakan pendapat atau pandangan individu yang sifatnya

relative stabil mengenai tingkah laku yang dianggap benar dan salah. Nilai-nilai yang dianut ini akan mempengaruhi karyawan dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalankan tugasnya.

3) Ciri-ciri kepribadian (*personality traits*)

Ciri-ciri dari kepribadian seseorang atau karyawan itu sendiri akan berpengaruh besar terhadap cara individu itu sendiri berfikir, cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu, cara orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

c. Karakteristik pekerjaan

- 1) Imbalan yang diterima (*compensation*)
- 2) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- 3) Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*advancement opportunity*)
- 4) Hubungan antara rekan kerja (*co workers*)
- 5) Keamanan kerja (*job security*)

4. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu atau kelompok untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶⁷ Kinerja juga didefinisikan sebagai perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian

⁶⁷ Beny Kurniawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Survei Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas" (Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2019), <https://repository.ump.ac.id/9782/>.

jasa.⁶⁸ Kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasara atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.⁶⁹ Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai tersebut untuk melakukantugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditujukan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini, kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.⁷⁰

⁶⁸ Ricki Abdul Ghani, "Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawanpt. Kopkar Mms Tol Jombang Mojokerto" (Sekolah Tinggi IlmuEkonomi(STIE)PGRI DewantaraJombang,2021), <http://repository.stiedewantara.ac.id/2434/>.

⁶⁹ Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."

⁷⁰ Kurniawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Survei Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas."

Indikator kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russel, adalah sebagai berikut:⁷¹

- a. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal ketika melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan dan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*), merupakan tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas biaya (*cost effectiveness*), merupakan tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- e. Kebutuhan supervisi (*Need for supervision*), merupakan tingkatan dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- f. Pengaruh interpersonal (*Interpersonal impact*), merupakan tingkatan dimana seorang pegawai merasa percaya diri, memiliki keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja.

⁷¹ Bernardin and Russel, 180.

Kinerja pegawai terdiri dari empat dimensi, diantaranya adalah sebagai berikut⁷² :

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Keith Davis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah sebagai berikut⁷³:

⁷² Islami, “Pengaruh Stres Kerja, Training, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan “Studi Kasus Pt. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel- Pelintung.””

⁷³ Imam Sudirman and Mirza Dallyodi, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 7, no. 1 (2013): 10–19, <https://media.neliti.com/media/publications/41339-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-paga.pdf>.

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relative memadai.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif, untuk dapat meramalkan kondisi populasi atau kecenderungan masa datang penelitian kuantitatif memungkinkan adanya generalisasi untuk hasilnya yang dihitung dengan analisis statistik.⁷⁴

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas yang akan meneliti kemungkinan adanya sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabel. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan media uji IBM SPSS versi 25.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor pusat maupun lembaga dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Jember.

⁷⁴ Dr. Abd. Mukhid, M.Pd, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, (Surabaya, CV. Jakad Media Publishing, 2021), 14

⁷⁵ Sugiyono,80

Teknik sampling atau yang biasa disebut dengan teknik pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penetapan dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti (sesuai dengan tujuan penelitian), sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya.⁷⁶ Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember pada saat penelitian ini dilaksanakan tidak sedang dalam masa cuti saat penelitian berlangsung (2 minggu) dengan keseluruhan ada 55 pegawai.
- b. Pegawai yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun selama masa penelitian berlangsung dengan keseluruhan ada 55 pegawai.
- c. Pegawai yang bersedia menjadi responden ada 33 pegawai

Menurut Malhotra, jumlah sampel yang digunakan tergantung pada jumlah indikator yang dikalikan dengan 5-10. Total indikator yang digunakan dalam penelitian ini rata-rata sebanyak 6 indikator. Mengacu pada Ferdinand, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:⁷⁷

$$\begin{aligned}
 N &= (5 \text{ sampai } 10 \times \text{jumlah indikator}) \\
 &= 5 \times 6 \text{ indikator sampai } 10 \times 6 \text{ indikator} \\
 &= 30 \text{ responden sampai } 70 \text{ responden}
 \end{aligned}$$

⁷⁶ Nursalam, *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*, ed. Akliia Suslia and Peni Puji Lestari, 3rd ed. (Jakarta: Penerbit Salemba Medika, 2016).

⁷⁷ Nursalam, *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*, ed. Akliia Suslia and Peni Puji Lestari, 3rd ed. (Jakarta: Penerbit Salemba Medika, 2016).

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada dilapangan untuk keperluan penelitian.⁷⁸ Untuk melaksanakan penelitian ini, maka melakukan penelitian dengan teknik dan pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu kegiatan ilmiah yang bersifat empiris, faktual, dan didasarkan pada teks yang sebenarnya. Pengamatan dilakukan melalui pengalaman yang diperoleh dari penginderaan tanpa menggunakan manipulasi apapun.⁷⁹

Peneliti melakukan observasi pada beberapa aspek, yaitu jenis struktur jabatan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, tugas pokok dan fungsi setiap pegawai, serta aktivitas kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Dengan mengamati hal tersebut, peneliti dapat memahami dinamika kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

b. Angket/ Kuesioner

Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya maupun hal-hal lain yang terkait dengan materi penelitian. Istilah

⁷⁸ Haeran, S S, M Hum, "Metodologi Penelitian Bidang Muamalah Ekonomi dan Bisnis," (Mei,2021), 138

⁷⁹ Hasyim Hasanah, "Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial)," *At-Taqaddum*, (2017), 21-46

kuesioner merujuk baik pada kuesioner yang pengisiannya diisi sendiri oleh peserta survei, maupun merujuk pada instrumen survei yang dikelola oleh *interviewer* ketika tatap muka secara langsung maupun melalui telepon.⁸⁰

Data angket atau kuesioner diberikan kepada pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Dalam pemberian kuesioner, peneliti menggunakan skala likert, yang dimana skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial⁸¹. Skala likert dalam penelitian memberikan jawaban dalam pertanyaan. Jawaban instrument skala Likkert dikembangkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu :

Tabel 3.1
Skala Likert

Tanggapan	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiono, *Metode Penelitian*, 2016

Tabel 3.2
Blue Print Budaya Organisasi (X1)

NO	Indikator	Jumlah
1	Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko	2
2	Perhatian terhadap detail	2
3	Berorientasi kepada hasil	2
4	Berorientasi kepada manusia	2
5	Berorientasi tim	2

⁸⁰ Eko Nugroho, *Prinsip- Prinsip Menyusun Kuesioner*, (Malang: Tim UB Press, 2018), 19

⁸¹ Jennifer Olivia, Sylvie Nurfebriani, "Pengaruh Video Adversiting Tokopedia Versi "Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik" Terhadap Respon Afektif Khlayak," *Journal Lontar*, Vol 7, No 1, (Januari-Juni, 2019), 20:24

6	Sikap agresif	2
7	Stabilitas	2
	Total	14

Tabel 3.3
Blue Print Stres Kerja (X2)

No	Indikator	Jumlah
1	<i>Role overload (RO)</i>	2
2	<i>Role insufficiency (RI)</i>	2
3	<i>Role ambiguity (RA)</i>	2
4	<i>Role boundary (RB)</i>	2
5	<i>Responsibility (R)</i>	2
6	<i>Physical environment (PE)</i>	2
	Total	12

Tabel 3.4
Blue Print Kepuasan Kerja (X3)

No	Indikator	Jumlah
1	Pekerjaan itu sendiri	2
2	Gaji	2
3	Promosi	2
4	Supervisi	2
5	Kelompok kerja	2
6	Kondisi pekerjaan	2
	Total	12

Tabel 3.5
Blue Print Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Jumlah
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Ketepatan waktu	2
4	Efektivitas biaya	2
5	Kebutuhan supervisi	2
6	Pengaruh interpersonal	2
	Total	12

c. Dokumentasi

Peneliti melakukan kegiatan dokumentasi yang bertujuan untuk cross check terhadap jawaban informan (hasil wawancara) bahwa jawaban

dalam wawancara sama dengan tindakannya.⁸² Adapun dokumentasi yang akan didapatkan oleh peneliti berupa foto ketika observasi dan wawancara, serta histori maupun profil lembaga.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kesahihan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti⁸³. Pengujian validitas pada instrument dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dimana dikembangkan pada *Statistical Product And Service Solution* (SPSS). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada kuesioner budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dengan melihat korelasi skor total seluruh poin pernyataan, dimana korelasi pada uji validitas ini dihitung dengan menggunakan rumus korelasi product moment dari pearson.

Uji validitas merupakan derajat kesahihan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.⁸⁴

⁸²Abdi Fuji Hadiono, "Pernikahan dini dalam Perspektif Psikologi Komunikasi," *Jurnal Darussalam, Jurnal Pendidikan Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam*, Vol. IX, No. 2(April, 2018) : 395

⁸³ Sugiyono, 267.

⁸⁴ Sugiyono, 267

Tabel 3.6
Ketentuan Uji Validitas

Uji Validitas	
Nilai r hitung $<$ r tabel	Tidak valid
Nilai r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber: Sugiono, *Metode Penelitian*, 2016

Menurut teori dari Sugiyono uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.⁸⁵ Pengujian validitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

1) Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Setelah dilakukannya proses pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas pada variabel X1, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item	Nilai r Hitung	Nilai	Nilai r Tabel	Pernyataan
X1.1	0.710	>	0.344	Valid
X1.2	0.392	>	0.344	Valid
X1.3	0.410	>	0.344	Valid
X1.4	0.898	>	0.344	Valid
X1.5	0.706	>	0.344	Valid
X1.6	0.614	>	0.344	Valid
X1.7	0.588	>	0.344	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS 25*. data diolah pada September 2024

Dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel pada uji signifikansi 0.05. Artinya, masing-masing item tersebut dapat dikatakan valid.

⁸⁵ Sugiyono, 189.

2) Variabel X2 (Stres Kerja)

Setelah dilakukannya proses pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas pada variabel X2. maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	Nilai r Hitung	Nilai	Nilai r Tabel	Pernyataan
X2.1	0.467	>	0.344	Valid
X2.2	0.492	>	0.344	Valid
X2.3	0.723	>	0.344	Valid
X2.4	0.897	>	0.344	Valid
X2.5	0.754	>	0.344	Valid
X2.6	0.765	>	0.344	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS 25*. data diolah pada September 2024

Dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel pada uji signifikansi 0.05. Artinya, masing-masing item tersebut dapat dikatakan valid.

3) Variabel X3 (Kepuasan Kerja)

Setelah dilakukannya proses pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas pada variabel X3. maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	Nilai r Hitung	Nilai	Nilai r Tabel	Pernyataan
X3.1	0.792	>	0.344	Valid
X3.2	0.435	>	0.344	Valid
X3.3	0.533	>	0.344	Valid
X3.4	0.783	>	0.344	Valid
X3.5	0.435	>	0.344	Valid
X3.6	0.585	>	0.344	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS 25*. data diolah pada September 2024

Dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel pada uji signifikansi 0.05. Artinya, masing-masing item tersebut dapat dikatakan valid.

4) Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Setelah dilakukannya proses pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas pada variabel Y, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	Nilai r Hitung	Nilai	Nilai r Tabel	Pernyataan
Y.1	0.562	>	0.344	Valid
Y.2	0.670	>	0.344	Valid
Y.3	0.664	>	0.344	Valid
Y.4	0.552	>	0.344	Valid
Y.5	0.621	>	0.344	Valid
Y.6	0.500	>	0.344	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS 25*. data diolah pada September 2024

Dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel pada uji

signifikansi 0.05. Artinya. masing-masing item tersebut dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) merupakan adanya suatu kesamaan hasil apabila pengukuran dilaksanakan oleh orang yang berbeda ataupun waktu yang berbeda⁸⁶. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas sebuah instrument⁸⁷. Hasil dari pengukuran nantinya akan diterjemahkan ke dalam koefisien kehandalan yang berguna untuk mengukur perbedaan setiap individu.

Tabel 3.11
Ketentuan Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	
Nilai <i>Cronbach Alpha</i> > 0.60	Reliable
Nilai <i>Cronbach Alpha</i> < 0.60	Tidak reliable

Sumber: Sugiono, *Metode Penelitian*, 2016

Menurut Sugiyono, sebuah instrument penelitian dikatakan *reliable* (handal) apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.⁸⁸

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai	Nilai Batas	Pernyataan
Budaya Organisasi	0.729	>	0.60	<i>Reliable</i>
Stres kerja	0.781	>	0.60	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.649	>	0.60	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0.624	>	0.60	<i>Reliable</i>

Sumber: *Output IBM SPSS 25*. data diolah pada September 2024

⁸⁶ Nursalam, 183.

⁸⁷ Sugiyono, 122.

⁸⁸ Sugiyono, 122.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing item lebih besar dari nilai batas 0.60. Artinya, masing-masing variabel tersebut dapat dikatakan *reliable* (handal).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.⁸⁹ Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal dengan ketentuan data yang digunakan lebih besar dari 0,05 maka disebut berdistribusi normal.

H_0 : Jika nilai prob $< 0,05$ maka variabel tidak terdistribusi normal

H_1 : Jika nilai prob $> 0,05$ maka variabel terdistribusi normal

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen)⁹⁰. Untuk menguji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai $VIF \geq 0,10$ maka dapat disimpulkan data terjadi multikolinearitas. Model uji regresi

⁸⁹ Sugiyono, 171.

⁹⁰ Wijaya and Budiman.

yang baik selayaknya tidak terjadi Multikolinearitas. Untuk menguji ada atau tidaknya Multikolinearitas, dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (variabel dependen).
- 2) Menganalisis korelasi antar variabel bebas, dimana antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,90), maka hal ini menunjukkan indikasi adanya Multikolinearitas.
- 3) Nilai eigenvalue sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya Multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara yang digunakan yaitu dengan Uji Glejser. Adapun keputusan dari Uji Glejser yaitu :

- 1) Apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai $\text{sig} \leq 0.05$ maka dapat dipastikan terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai $\text{sig} \geq 0,05$ maka dapat dipastikan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Dalam Uji Glejser variabel dependen (terikat) menggunakan nilai Abs Ui (Absolut nilai residual).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW-Test), adapun kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

Tabel 3.13
Ketentuan Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak di tolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Imam Ghozali, *IBM SPSS 26 Edisi 10*, 2021

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk masalah penelitian (*research problem*) yang melibatkan satu variabel terikat (variabel dependen atau variabel Y) yang metrik dipengaruhi atau terikat dengan lebih dari satu variabel bebas (variabel

independen/ X)⁹¹. Penelitian ini akan menguji pengaruh budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sebagai variabel independen (bebas) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen (terikat) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

X_1, X_2 dan X_3 : Variabel independen

α : Nilai Konstan

β : Koefisiensi regresi

5. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Adapun ketentuannya yaitu :

1) Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

⁹¹ Tony Wijaya and Santi Budiman, *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen*, 1st ed. (Yogyakarta: Percetakan Pohon Cahaya, 2016), 21-2-2018.

Nilai t tabel ditentukan dari tingkat signifikansi (α) : 0,05 dengan rumus $df : (\alpha/2 ; n - k - 1)$. Keterangan :

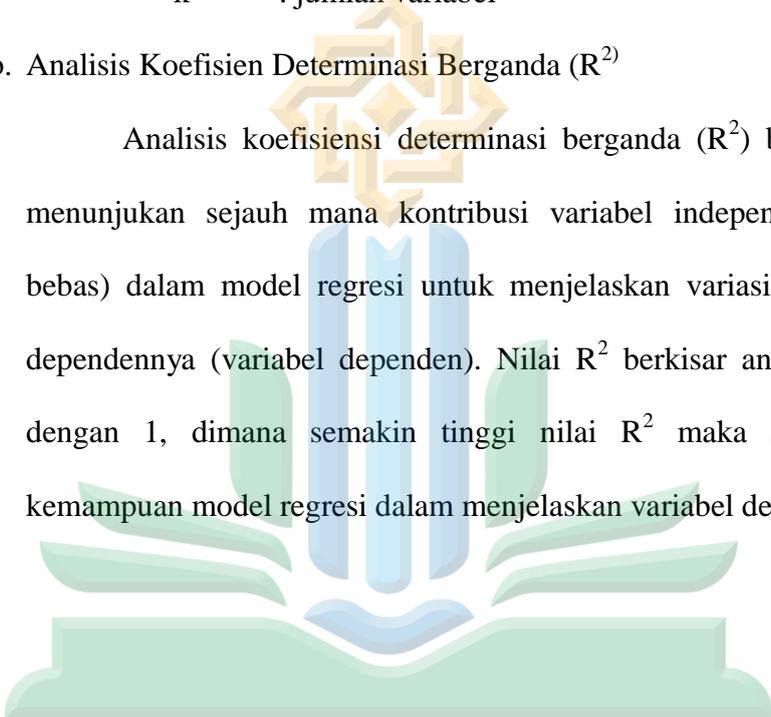
df : *degree of freedom* atau derajat bebas

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) berguna untuk menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen (variabel bebas) dalam model regresi untuk menjelaskan variasi dari variabel dependennya (variabel dependen). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, dimana semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.⁹²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁹² Sahid Raharjo, "Makna Koefisien Determinasi (R Square) Dalam Analisis Regresi Linier Berganda," SPSS Indonesia, diakses Januari 17, 2023, <http://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien-determinasi-r-square.html?m=1>

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Jember

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember secara keseluruhan terkait dengan berdirinya Kementerian Agama Republik Indonesia pada tanggal 3 Januari 1946. Perubahan yang terjadi di Kementerian Agama RI juga mencakup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, termasuk dalam hal posisi, tugas inti, fungsi, struktur organisasi dan pola kerja.⁹³

Menurut peraturan undang-undang yang berlaku, Kementerian Agama Jember telah mengalami berbagai perubahan dan penyempurnaan. Pada tahun 1950, namanya masih Kantor Penyuluhan Kabupaten Jember yang dipimpin oleh KH. Abd. Halim Siddiq. Kemudian pada tahun 1952, dipimpin oleh KH. Ali Jasin dan pada waktu yang sama kantor Pendidikan Agama di Jember dipimpin oleh H. Abd. Rahman Sastro Dimulyo. Tahun 1967, namanya berubah menjadi Kantor Urusan Agama Kabupaten Jember dengan KH. Moh. Cholil sebagai Kepala lembaga tersebut. Pada tahun 1970, di Jember ada tiga kantor atau instansi yang mengurus pembangunan bidang agama yakni: Dinas Urusan Agama, Dinas Pendidikan Agama Kabupaten, dan Dinas Penerangan Agama Kabupaten. Sejak 1 September 1972, ketiga instansi tersebut disempurnakan menjadi Perwakilan Kementerian Agama Kabupaten Jember. Kemudian pada tahun 1975,

⁹³ Bagian Humas, Observasi di Kemenag Jember, 26 November 2023.

berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember dengan Drs. Abd. Manan. SH sebagai Kepala Lembaga. Dan di tahun 2024, Kantor Kementerian Agama Jember diketuai oleh Dr. Santoso, S.Ag, M.Pd.⁹⁴

Selain itu, lokasi fisik kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember juga mengalami beberapa perpindahan. Awalnya berada di Jalan Sultan Agung 1 Jember, kemudian pindah ke Jalan Arjuna 2 Jember, dan berlanjut ke Jalan Mayjen Sungkono 2 Jember (kini Jalan Bengawan Solo 2 Jember). Sejak tanggal 12 Juni 2017, kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember berlokasi di Jalan Kyai Haji Wahid Hasyim 01, Kecamatan Kaliwates, hingga saat ini. Untuk lebih lengkapnya secara berturut-turut jabatan Kepala Kementerian Agama Kabupaten Jember, sebagai berikut:⁹⁵

1. KH. Abd. Halim Shiddiq 1950-1951
2. KH. Abd. Madjid 1951-1952
3. KH. Moch. Ali Jasin 1952-1962
4. KH. Moch. Cholil 1962-1968
5. KH. Moch. Ali Jasin 1968-1970
6. KH. Farouq Muhammad, BA 1971-1972
7. Drs. Abd. Manan, SH 1972-1985
8. Drs. Ismail 1985-1991
9. H. Suady Asiqin 1991-1992
10. Muhammad Halil BA. 1992-1995

⁹⁴ Kemenag Jember, Profil, diakses pada November 25, 2023, <https://kemenagjember.id/profil/>

⁹⁵ Bagian Humas, Observasi di Kemenag Jember, 26 November 2023.

11. Drs. Abd. Hadi Ar	1995-1999
12. Drs. Nachrowi, M. Pd	1999-2003
13. Drs. H. Zainul Arifin, M. HI	2003-2009
14. Drs. H. M. Raefi M.HI	2009-2012
15. Drs. H. Rosyadi Badar M.HI	2013-2016
16. Drs.HM Fachrur Rozi, M.HI	2016-2018
17. Drs. H. Bustami, M.HI	2018-2019
18. Muhammad, S.Sos, M.Pd.I	2019-2022
19. Dr. Akhmad Sruji Bahtiar M.Pd.I	2022-2024
20. Dr. Santoso S.Ag, M.Pd	2024- sekarang

2. Visi dan Misi

Visi

"Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat Jember yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong".

Misi

- Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama;
- Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama;
- Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata;
- Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu;
- Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan;
- Mamantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good*

Governance).⁹⁶

3. Tujuan dan Target

a. Tujuan

- 1) Meningkatkan pelayanan dan kemudahan bagi umat beragama dalam melaksanakan ibadah
- 2) Mendorong serta meningkatkan partisipasi masyarakat dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kehidupan beragama
- 3) Meningkatkan pemahaman dan pengarahan agama bagi setiap individu, keluarga, masyarakat, dan penyelenggara Negara
- 4) Memperkuat dasar-dasar kerukunan hidup, intern dan antar umat beragama
- 5) Membangun harmonisasi sosial dan persatuan nasional
- 6) Meningkatkan kualitas pemahaman dan pengamalan agama bagi siswa guna meningkatkan keimanan dan Ketaqwaan serta pembinaan akhlak mulia dan budi pekerti yang luhur
- 7) Memberdayakan dan meningkatkan kapasitas dan kualitas lembaga sosial keagamaan
- 8) Memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat khususnya di pedesaan yang berlatar belakang sosial ekonomi yang lemah

b. Target

- 1) Tertatanya system kelembagaan dan peningkatan pelayanan serta terpenuhinya sarana dan prasarana keagamaan guna memberi

⁹⁶ Bagian Humas, Observasi di Kemenag Jember, 26 November 2023.

- kemudahan bagi umat beragama dalam menjalankan ibadah
- 2) Terciptanya suasana kehidupan keagamaan yang kondusif bagi upaya pendalaman dan penghayatan serta pengarahan ajaran agama yang mendukung bagi kerukunan inter dan antar umat beragama
 - 3) Menurunnya pelanggaran etika dan moral yang dilakukan oleh siswa dan mahasiswa dilingkungan sekolah maupun masyarakat.
 - 4) Meningkatnya peranan lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan tradisional keagamaan dalam pembangunan nasional dan memperkuat nilai-nilai keagamaan dalam perubahan sosial.⁹⁷

4. Daftar Nama Pejabat

Tabel 4.1
Daftar Nama Pejabat Kemenag Jember

No	Nama	Jabatan	Jumlah Staf
1.	Dr. Santoso, S.Ag., M.Pd NIP: 196908251991031003	Kepala	1
2.	Dr. Ahmad Tholabi, M.HI NIP: 196911021995031002	Kepala Subag TU dan Plt Kasi Bimas Islam PAIS	27
3.	Faisol Abrari, M.Pd.I NIP: 197505212005011002	Kep. Seksi Pendidikan Madrasah	5
4.	Nur Soleh, S.Pd., M.Pd.I NIP: 196907042005011003	Kep. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh	6
5.	Edy Sucipto, M.Pd NIP: 197108031997031002	Kep. Seksi PAIS	3
6.	Dr. Akmad Mustain Billah, S.Ag., M.Pd.I NIP: 197502012000031006	Kep. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pesantren	3
7.	Dr. Ahmad Tholabi, M.HI NIP: 196911021995031002	Plt Kasi Bimas Islam PAIS	5
8.	Edy Sucipto, M.Pd NIP: 197108031997031002	Plt Penyelenggara Zakat dan Wakaf	3
9.	Petrua Amat Sutadi, S.Pd., M.M NIP: 197307292000031001	Penyelenggara pada penyelenggara Katholik	1

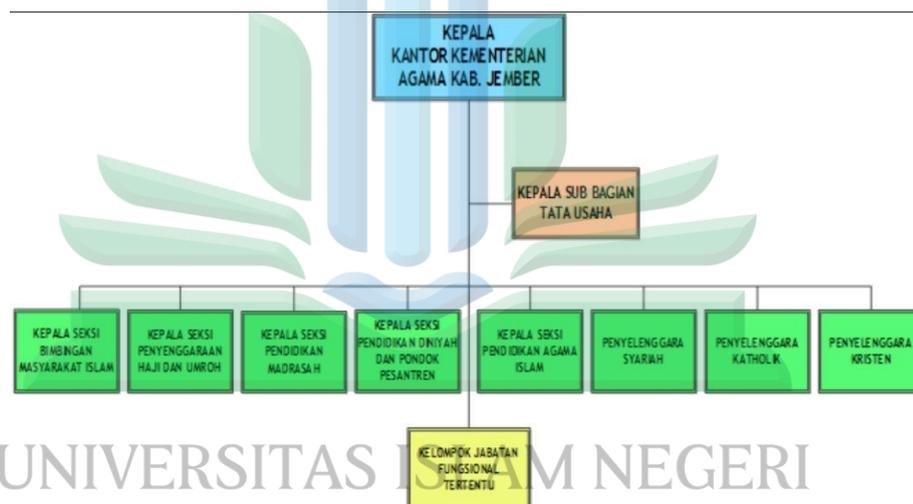
⁹⁷ Bagian Humas, Observasi di Kemenag Jember, 26 November 2023.

10.	Tyas Suka Trisuwita, S.PAK NIP: 197007092000031001	Penyelenggara pada penyelenggara Kristen	1
-----	---	---	---

Sumber: Data bagian TU Kemenag Jember pada November 2023

5. Struktur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Dalam menjalankan serta meningkatkan sistem pelayanan lembaga Kementerian Agama Kabupaten Jember, maka terdapat struktur jabatan dalam agar kinerja pegawai lebih efektif dan maksimal sesuai dengan masing-masing tugas pokok dan fungsi yang ada. Adapun struktur yang terdapat pada Kementerian Agama Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:



Sumber: Data bagian TU Kemenag Jember pada November 2024

Gambar 4.1

Struktur Devisi Kerja Kemenag Jember

Berdasarkan gambar tersebut, tata kelola pada lembaga Kementerian Agama Kabupaten Jember memiliki 9 devisi sebagai penunjang terlaksananya pelayanan terhadap masyarakat secara efektif dan maksimal. Dari ke 9 devisi tersebut, masing-masing devisi memiliki tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan

kewajibannya. Adapun total jumlah pegawai yang bertugas di unit lembaga Kementerian Agama Kabupaten Jember berjumlah 851 orang.⁹⁸

B. Penyajian Data

Penyajian data ini berisi tentang temuan–temuan penting atau data pada setiap variabel yang disajikan secara singkat dalam bentuk tabel, statistik, tabulasi data maupun gambar dengan tujuan menunjang kegiatan penelitian dalam menganalisa data. Berdasarkan teknik *sampling* yang telah ditentukan. maka data yang tersaji adalah sebagai berikut:

1. Persentase Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari proses observasi di wilayah kerja kantor Kemenag Jember, penulis mendapatkan beberapa responden yang bersedia membantu berjalannya proses pengambilan data. Adapun hasil yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Persentase Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	16	48%
2	Perempuan	17	52%

Sumber : Observasi Kemenag Jember, Agustus 2024, data telah diolah

Berdasarkan isi tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah Responden laki-laki berjumlah 16 orang dengan persentase 48% sedangkan Responden perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase 52% artinya staf kementerian agama Jember mayoritas perempuan

⁹⁸ Bagian TU, Kementerian Agama Kabupaten Jember, 26 November 2023

2. Persentase Tingkat Usia

Berdasarkan hasil dari proses observasi di wilayah kerja kantor Kemenag Jember, penulis mendapatkan beberapa responden yang bersedia membantu berjalannya proses pengambilan data. Adapun hasil yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Persentase Tingkat Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-29	7	21%
2	30-39	15	46%
3	40-49	11	33%

Sumber : Observasi Kemenag Jember, Agustus 2024. data telah diolah

Berdasarkan isi tabel tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata usia antara 20-29 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 21% dan rata-rata usia antara 30-39 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 46%, serta rata-rata usia antara 40-49 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 33%. Artinya staf kemenag Jember mayoritas berusia 30-39 tahun yang merupakan usia produktif.

3. Persentase Jenjang Pendidikan

Berdasarkan hasil dari proses observasi di wilayah kerja kantor Kemenag Jember. Penulis mendapatkan beberapa Responden yang bersedia membantu berjalannya proses pengambilan data. Adapun hasil yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Persentase Jenjang Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Sarjana	8	24%
2	Magister	18	55%
3	Doktor	7	21%

Sumber : Observasi Kemenag Jember, Agustus 2024. data telah diolah

Berdasarkan isi tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir responden dengan gelar Sarjana berjumlah 8 orang dengan persentase 24%, gelar Pasca Sarjana berjumlah 18 orang dengan persentase 55% dan gelar Doctoral berjumlah 7 orang dengan persentase 21%. Artinya staf kemenag Jember mayoritas jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh adalah pasca sarjana.

4. Persentase Masa Kerja

Berdasarkan hasil dari proses observasi di wilayah kerja kantor Kemenag Jember, Penulis mendapatkan beberapa Responden yang bersedia membantu berjalannya proses pengambilan data. Adapun hasil yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Persentase Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 5 Tahun	6	18%
2	6 - 10 Tahun	4	12%
3	11 - 15 Tahun	11	34%
4	16 - 20 Tahun	8	24%
5	≥ 21 Tahun	4	12%

Sumber : Observasi Kemenag Jember, Agustus 2024. data telah diolah

Berdasarkan isi tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 18%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun

berjumlah 4 orang dengan persentase 12%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 34%, responden dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 24% dan jumlah responden dengan masa kerja lebih dari 21 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 12%. Artinya staf kemenag Jember mayoritas masa kerja yang sudah ditempuh adalah 11-15 tahun.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis dan penyajian data dalam sub bab ini menggunakan media alternatif IBM SPSS versi 25 untuk mempermudah dalam menganalisa dan mengolah data. Dikarenakan dapat digunakan untuk menganalisis data, perhitungan statistik, baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan *basis windows*.⁹⁹ Adapun analisis yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

6. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.¹⁰⁰ Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal dengan ketentuan data yang digunakan lebih besar dari 0,05 maka disebut terdistribusi normal.

⁹⁹ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*,

¹⁰⁰ Sugiyono, 171.

Tabel 4.6
Ketentuan Hasil Uji Normalitas

Ketentuan	Kesimpulan
Nilai signifikansi $> 0,05$	Data terdistribusi Normal
Nilai signifikansi $< 0,05$	Data tidak terdistribusi Normal

Sumber: Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap hasil uji yang memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ dapat dikatakan bahwa data terdistribusi Normal. Sedangkan hasil uji yang memperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi Normal.

Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini, memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-smirnov	Signifikansi	Probabilitas	Kesimpulan
0,123	0,200	0,05	Data Terdistribusi Normal

Sumber: *Output IBM SPSS 25*, data diolah pada September 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,123 dan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan 0,05 *probabilitas* atau $> 0,05$. Artinya hal tersebut menandakan bahwa data residual telah terdistribusi normal.

7. Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model analisis yang tepat, selanjutnya perlu dilakukan uji asumsi klasik agar kesimpulan yang diperoleh tidak bias.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen).¹⁰¹ Untuk menguji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen. jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai $VIF > 10$ maka dapat disimpulkan data terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.8
Ketentuan Hasil Uji Multikolineritas

Ketentuan	kesimpulan
Nilai VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Nilai VIF > 10	Terjadi multikolinearitas

Sumber: Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap hasil uji yang memperoleh nilai $VIF < 10$ dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan hasil uji yang memperoleh nilai $VIF > 10$ dapat dikatakan bahwa data terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolineritas pada penelitian ini, memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai	Tolerance	kesimpulan
Budaya Organisasi	1.352	<	10	Tidak terjadi Multikolineritas
Stres Kerja	1.031	<	10	Tidak terjadi Multikolineritas
Kepuasan Kerja	1.372	<	10	Tidak terjadi Multikolineritas

Sumber: *Output* IBM SPSS 25. data diolah pada September 2024

¹⁰¹ Wijaya and Budiman.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan setiap variabel independen tidak memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 yang dapat diartikan bahwa tidak ada korelasi pada setiap variabel independen. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan baik yang ditunjukkan dengan tidak terjadinya multikolonieritas antar variabel independen.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Ketentuan Hasil Uji Glejser

Ketentuan	kesimpulan
Nilai signifikansi $> 0,05$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Nilai signifikansi $< 0,05$	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap hasil uji yang memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan hasil uji yang memperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ dapat dikatakan bahwa data terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* pada penelitian ini, memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Nilai	Probabilitas	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,651	>	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,147	>	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,840	>	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Output* IBM SPSS 25. data diolah pada September 2024

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji *glejser* untuk pengujian heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 yang menandakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$).

Tabel 4.12
Ketentuan Hasil Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak di tolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Imam Ghozali, *IBM SPSS 26 Edisi 10*, 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

dU tabel	<i>Durbin-Watson</i>	4 - dU	Kesimpulan
1.651	2.074	2.349	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: *Output IBM SPSS 25*. data diolah pada September 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 2.074. nilai tersebut akan diuji kembali menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan tujuan untuk mengambil keputusan ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu.

Jadi rumusan yang diperoleh adalah $dU \leq d \leq 4 - dU$, maka hasil yang diperoleh adalah $1.651 \leq 2.074 \leq 2.349$. Artinya dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif ataupun negatif.

8. Uji Hipotesis

c. Uji Parsial (t-statistik)

Uji Parsial (t-statistik) dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.14
Ketentuan Hasil Uji Parsial (t-statistik)

Ketentuan	Hipotesis	kesimpulan
Nilai signifikansi $> 0,05$	H_0 diterima	Tidak Ada Pengaruh
Nilai signifikansi $< 0,05$	H_0 ditolak	Ada Pengaruh

Sumber: Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, 2018

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

1) Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Adapun hasil analisis uji parsial (t-statistik) pada variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial Budaya Organisasi

Variabel	Signifikansi	Nilai	Probabilitas	Hipotesis	Kesimpulan
X1	0.017	$<$	0,05	H_0 ditolak	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: *Output IBM SPSS 25*, data diolah pada September 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel Budaya Organisasi secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah $0.017 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (Budaya Organisasi)

terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) berpengaruh dan signifikan yang artinya H_1 diterima.

2) Variabel X2 (Stres Kerja)

Adapun hasil analisis uji parsial (t-statistik) pada variabel X2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial Stres Kerja

Variabel	signifikansi	Nilai	Probabilitas	hipotesis	Kesimpulan
X2	0,024	<	0,05	H_0 ditolak	Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: *Output IBM SPSS 25*, data diolah pada September 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel Stres Kerja secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah $0,02 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara parsial variabel X2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) berpengaruh dan signifikan yang artinya H_1 diterima.

3) Variabel X3 (Kepuasan Kerja)

Adapun hasil analisis uji parsial (t-statistik) pada variabel X3 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial Kepuasan Kerja

Variabel	Siginifikansi	Nilai	Probabilitas	Hipotesis	Kesimpulan
X3	0,038	<	0,05	H ₀ ditolak	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: *Output IBM SPSS 25*, data diolah pada September 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja secara parsial menunjukkan bahwa nilai siginifikansi variabel X3 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah $0,038 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) berpengaruh dan signifikan yang artinya H₁ diterima.

d. Analisis Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Analisis koefisiensi determinasi berganda (R^2) berguna untuk menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen (variabel bebas) dalam model regresi untuk menjelaskan variasi dari variabel dependennya (variabel terikat). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.221 ^a	.089	-.050	2.66338	2.074

Sumber: *Output IBM SPSS 25*, data diolah pada September 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa setiap perubahan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember sebesar dapat diterangkan oleh 8,9% perubahan dari Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja para Pegawai.

9. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk masalah penelitian (*research problem*) yang melibatkan variabel dependen (variabel Y) yang metrik dipengaruhi atau terikat dengan lebih dari satu variabel independen (variabel X)¹⁰². Penelitian ini akan menguji pengaruh Budaya Organisasi (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.884	9.637		5.073	.000
Budaya Organisasi	.150	.129	.244	1.160	.255
Stres Kerja	-.017	.076	-.021	-.116	.908
Kepuasan Kerja	-.174	.220	-.168	-.792	.435

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output IBM SPSS 25*, data diolah pada September 2024

¹⁰² Tony Wijaya and Santi Budiman, *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen*, 1st ed. (Yogyakarta: Percetakan Pohon Cahaya, 2016), 21-2-2018.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan hasil dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Kinerja Pegawai = $48,884 + 0,150$ budaya organisasi - $0,017$ stress kerja - $0,174$ kepuasan kerja

- a. Nilai konstanta atau nilai α mengartikan bahwa apabila seluruh variabel independen (Budaya Organisasi, variabel Stres Kerja dan variabel Kepuasan Kerja) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai di kantor Kementerian Agama Jember terbilang tinggi.
- b. Nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar $0,150$, menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin baik implementasi dan aktualisasi Budaya Organisasi akan berpengaruh baik pada Kinerja Pegawai di kantor Kementerian Agama Jember.
- c. Nilai koefisien variabel stress kerja X_2 sebesar $-0,017$, menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja pada Pegawai, maka akan berpengaruh buruk pada Kinerja Pegawai di kantor Kementerian Agama Jember, begitu pula sebaliknya.
- d. Nilai koefisien variable kepuasan kerja X_3 sebesar $-0,174$, menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin rendah Kepuasan Kerja para Pegawai, maka akan berpengaruh buruk pada Kinerja Pegawai di kantor Kementerian Agama Jember, begitu pula sebaliknya.

D. Pembahasan

Bagian ini akan mengurai dan membahas hasil temuan yang diperoleh setelah melakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk menjawab masalah, mengulas hasil penelitian serta menjelaskan implikasi lain dari hasil penelitian. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Menurut Sulaksono, budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap, dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹⁰³

Budaya organisasi juga diartikan sebagai suatu system pemaknaan bersama dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.¹⁰⁴ Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan refleksi terhadap nilai, kepercayaan dan norma-norma bagi kelompok yang lebih besar.

Menurut teori dari Robbins dan Judges Budaya organisasi memiliki

¹⁰³ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 2nd ed. (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi_Dan_Kinerja/kDiRDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya+organisasi&printsec=frontcover.

¹⁰⁴ Betty Arli Sonti Pakpahan, *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan, Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan*, 1st ed. (Jakarta Selatan: Publica Indonesia Utama, 2022).

7 karakteristik utama yang diantaranya adalah: 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk-taking*). 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*). 3) Orientasi pada hasil (*outcome orientation*). 4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*). 5) Berorientasi pada kelompok (*team orientation*). 6) Sikap agresif (*aggressiveness*). 7) Stabilitas atau (*stability*).¹⁰⁵ Teori ini dijadikan sebagai acuan dasar indikator dalam pengambilan data variabel Budaya Organisasi pada penelitian ini.

Setelah melakukan pengujian data dan analisa yang mendalam mengenai variabel Budaya Organisasi, maka ditemukan hasil uji t pada variabel Budaya Organisasi secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai berpengaruh dan signifikan yang artinya H₁ diterima.

Dalam hal ini Budaya Organisasi selaras dengan teori yang ada. Hal ini dapat dirasakan bagaimana Kinerja Pegawai sangat baik dan memberikan dampak positif dalam segi pelayanan yang cepat, ramah dan lingkungan yang nyaman sehingga dapat dirasakan oleh masyarakat langsung. Hal ini berkaitan langsung Budaya Organisasi sebagai suatu system pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Robbins and Judge, 256.

¹⁰⁶ Betty Arli Sonti Pakpahan, *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan, Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan*, 1st ed. (Jakarta Selatan: Publica Indonesia Utama, 2022).

Hasil observasi pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember pada variabel Budaya Organisasi memiliki nilai yang paling tinggi diantara variabel lainnya dan setiap pegawai memiliki riwayat pendidikan di perguruan tinggi. Dimana perguruan tinggi merupakan basis dasar pemahaman dalam berorganisasi. Hal ini menjadikan kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember memiliki kinerja yang baik dari waktu ke waktu.¹⁰⁷

Nilai-nilai Budaya Organisasi yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember sangat tampak dan jelas terlihat dari berbagai sikap, sosialisasi serta pelayanan terhadap masyarakat. Para pegawai satu sama lain saling membantu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Hal tersebut juga disampaikan oleh beberapa pegawai dan salah satunya bernama Pak Rudi yang mengatakan bahwa "kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember telah berhasil memberikan inovasi serta mengembangkan pelayanan yang lebih cepat dan efisien dari waktu ke waktu dengan sistem *hybrid* (pelayanan bersifat daring maupun luring)". Hal tersebut dapat terjadinya karena adanya kerja sama tim yang baik serta adanya kegigihan dan sikap kerja keras para pegawai.¹⁰⁸

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Stres Kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang

¹⁰⁷ Observasi, kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, September 26, 2024

¹⁰⁸ Rudi, Hasil wawancara Kemenag Jember, September 26, 2024

dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.¹⁰⁹ Stres kerja juga diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang, Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif.¹¹⁰ Stres Kerja didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.¹¹¹

Berdasarkan teori dari *Occupational Stress Inventory-Revised Edition*TM (OSI-RTM), terdapat 6 indikator untuk mengindikasikan terjadinya Stres Kerja yang diantaranya adalah sebagai berikut: 1) *Role Overload*. 2) *Role Insufficiency*. 3) *Role ambiguity*. 4) *Role boundary*. 5) *Responsibility*. 6) *Physical Environment*.¹¹² Teori ini dijadikan sebagai acuan dasar indikator dalam pengambilan data variabel Stres Kerja pada penelitian ini.

Setelah melakukan pengujian data dan analisa yang mendalam mengenai variabel Stres Kerja, maka ditemukan hasil uji t pada variabel Stres Kerja secara parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai berpengaruh dan signifikan yang artinya H₁ diterima.

¹⁰⁹ Isna Aglusi Badri, "Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan Icu Dan Igd," *Human Care Journal* 5, no. 1 (2020): 379, <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>.

¹¹⁰ Makkira et al., "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep."

¹¹¹ K S Wirya and N D Andiani, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap," *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2020): 50–60.

¹¹² Butt, "The Relationship Between Occupational Stress and Organizational Commitment in Non-Governmental Organizations of Pakistan."

Artinya bahwa Stres kerja selaras dengan teori yang ada yang mengindikasikan bahwa Stres Kerja yang dialami oleh seorang pegawai dapat merubah cara orang merasa, berpikir, dan berperilaku sehingga berdampak pada Kinerja Pegawai.¹¹³

Berdasarkan hasil observasi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember nilai pada variabel Stres Kerja adalah yang terendah dibandingkan nilai pada variabel lainnya. Artinya Stres Kerja pada Pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember sangatlah kecil. Hal tersebut dikarenakan adanya standar operasional kerja yang baik dan terstruktur sehingga meminimalisir adanya tugas-tugas berlebihan atau menumpuk, adanya tempat kerja yang nyaman dan bersih serta struktur kepegawaian berdasarkan jobdesk masing-masing.¹¹⁴ Hal tersebut untuk memfasilitasi serta mengantisipasi terjadinya Stres Kerja pada para pegawai demi menjamin progresifitas Kinerja Pegawai agar lebih maksimal.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari sikap khusus terhadap skor-skor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu.¹¹⁵ Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai

¹¹³ Muhammad Panji Asmoro and Tatiana Siregar, *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*, 1st ed. (Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022).

¹¹⁴ Observasi, kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, September 26, 2024

¹¹⁵ Mukhtar, Risnita, and Afi Parnawi, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kependidikan*(Jambi: Salim Media Indonesia, 2018).

perasaan senang dan puas yang dialami oleh seseorang ketika melakukan pekerjaannya.¹¹⁶ Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam sebuah organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang seseorang rasakan dari lingkungannya.

Berdasarkan teori dari Luthans, terdapat enam indikator utama pada variabel kepuasan kerja yang diantaranya terdiri dari: 1) Pekerjaan itu sendiri. 2) Gaji. 3) Promosi. 4) Supervisi 5) Kelompok kerja. 6) Kondisi pekerjaan.¹¹⁷ Teori ini dijadikan sebagai acuan dasar indikator dalam pengambilan data variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini.

Setelah melakukan pengujian data dan analisa yang mendalam mengenai variabel Kepuasan Kerja, maka ditemukan uji t pada variabel Kepuasan Kerja secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai berpengaruh dan signifikan yang artinya H_1 diterima.

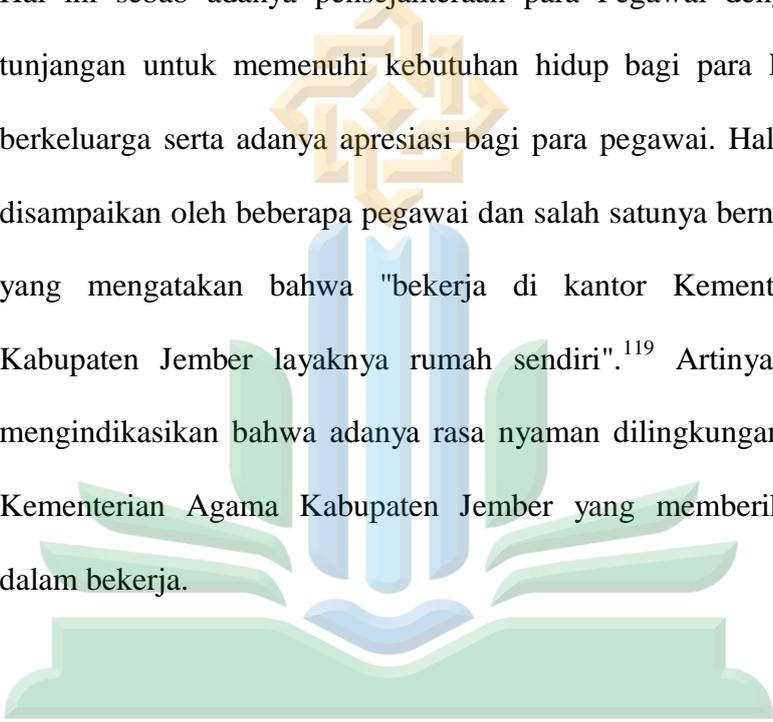
Artinya bahwa jika Kepuasan kerja meningkat maka Kinerja Pegawai membaik dan begitupun sebaliknya, apabila Kepuasan Kerja Menurun maka Kinerja Pegawai memburuk. Hal ini selaras dengan teori yang ada bahwa Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa

¹¹⁶ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, and M Nur Chabibi, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: Penerbit LPPM, 2020).

¹¹⁷ Luthans, 114.

mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.¹¹⁸

Berdasarkan hasil observasi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember nilai pada variabel Kepuasan Kerja cukuplah tinggi. Hal ini sebab adanya pensejahteraan para Pegawai dengan diberikan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi para Pegawai yang berkeluarga serta adanya apresiasi bagi para pegawai. Hal tersebut juga disampaikan oleh beberapa pegawai dan salah satunya bernama Pak Rudi yang mengatakan bahwa "bekerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember layaknya rumah sendiri".¹¹⁹ Artinya hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya rasa nyaman dilingkungan kerja kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember yang memberikan kepuasan dalam bekerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹¹⁸ Hessel Nogi S Tangkilisan, *Manajemen Publik*, 2nd ed. (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007).

¹¹⁹ Rudi, Hasil wawancara Kemenag Jember, September 26, 2024

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat kita simpulkan hasilnya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat terjadinya karena adanya kerja sama tim yang baik serta adanya kegigihan dan sikap kerja keras para pegawai yang menghasilkan beragam inovasi salah satunya sistem pelayanan *hybrid*. Variabel budaya organisasi memiliki nilai yang paling tinggi diantara variabel lainnya dan setiap pegawai memiliki riwayat pendidikan di perguruan tinggi. Dimana perguruan tinggi merupakan basis dasar pemahaman dalam berorganisasi. Hal ini menjadikan kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember memiliki kinerja yang baik dari waktu ke waktu.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya stres kerja pada pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember sangatlah kecil. Hal tersebut dikarenakan adanya standar operasional kerja yang baik dan terstruktur sehingga meminimalisir adanya tugas-tugas berlebih atau menumpuk, adanya tempat kerja yang nyaman dan bersih serta struktur kepegawaian berdasarkan *job desk* masing-masing.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sebab adanya pensejahteraan para pegawai dengan diberikan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi para pegawai yang berkeluarga serta adanya apresiasi bagi para pegawai.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya terdapat beberapa hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kemenag Jember

Bagi Kantor Kemenag Jember peneliti menyarankan agar kerap mengontrol setiap periode kerja untuk melakukan cek kesehatan psikologi sebagai bentuk upaya dalam menjamin mutu pelayanan dan peningkatan kinerja pegawai. Kemudian dapat menjalin kerjasama dengan biro konseling untuk memfasilitasi serta mengantisipasi terjadinya Stres Kerja pada para pegawai demi menjamin progresifitas kinerja pegawai agar lebih maksimal

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya menyarankan agar mampu lebih baik dalam menyerap data sampel pada setiap elemen Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jember khususnya agar mampu memperoleh data yang maksimal. Kemudian menambahkan variabel *locus of control* agar dapat mengetahui secara spesifik motivasi dari setiap tindakan pegawai agar dapat menjadi acuan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi pembaca, peneliti maupun Instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Fitri, Dian Mustika, and Riza Dwi Andarini. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *TECHNOBIZ : International Journal of Business* 5, no. 2 (2022): 106. <https://doi.org/10.33365/tb.v5i2.2296>.
- Amin, Muhammad, Yogi Ekwinaldo, and Yesi Novrianti. "Stress Kerja Dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat." *Journal of Telenursing (JOTING)* 2, no. 1 (2020): 31–40. <https://doi.org/10.31539/joting.v2i1.521>.
- Angraini, Wulan, Cahyo Prihantoro, M. Amin, Bintang Agustina P, and Riska Yanuarti. "Penerapan Media Audio Visual Dalam Peningkatan Angka Pemberian Air Susu Ibu (Asi) Eksklusif Di Desa Kurotidur Kecamatan Argamakmur Kabupaten Bengkulu Utara." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia* 2, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.36085/jpmbr.v2i1.293>.
- Asmoro, Muhammad Panji, and Tatiana Siregar. *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. 1st ed. Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan." *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020): 46–60.
- Badri, Isna Aglusi. "Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan Igd." *Human Care Journal* 5, no. 1 (2020): 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>.
- Bernadin O, and D Russel. *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
- Bhastary Dwipayani, Manda. "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 160–70. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287/4637>.

- Butt, Zahir Uddin. “*The Relationship Between Occupational Stress and Organizational Commitment in Non- Governmental Organizations of Pakistan.*” *National University Of Modern Languages Islamabad*, 2019. <http://pr.hec.gov.pk/jspui/bitstream/123456789/912/1/673S.pdf>.
- Denison, D. R. *Getting Started With Your Denison Organizational Culture Survey Result*. Jakarta: Erlangga, 2019.
- Djalil, Ardinal, and Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi. “Dampak *Green Compesation*, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Len Industri (Persero).” *EKONAM: Jurnal Ekonomi* 3, no. 2 (2021): 104–12. <http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>.
- Ghani, Ricki Abdul. “Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kopkar Mms Tol Jombang Mojokerto” *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang*, 2021. <http://repository.stiedewantara.ac.id/2434/>
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Univesritas Diponegoro. 2021.
- Gofur, Abdul. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3 (2018): 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>.
- Hamzah, Ali. “Kinerja Penyuluh Agama Non Pns Kementerian Agama.” *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 18, no. 02 (2018): 37–48. <https://doi.org/10.32939/islamika.v18i02.309>.
- Handayani, Susi, and Raihanah Daulay. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi*, 1:16–29, 2020. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>.
- Harahap, Fauzi Azhari, and Asrizal Efendy Nasution. “Studi Kinerja Karyawan : Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT . Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan.” *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2023): 2317–30.
- Islami, Ridho Al. “Pengaruh Stres Kerja, Training, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ‘Studi Kasus Pt. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel- Pelitung.’” *Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, 2018.

<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>.

Isnanto, Taufik, Mei Indrawati, and Muninghar Muninghar. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.” *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 5 (2020): 789–803. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.399>.

Kemenag RI. “Sejarah Kementerian Agama.” Kementerian Agama Republik Indonesia 2, 2023. <https://kemenag.go.id/artikel/sejarah>.

Kurniawan, Beny. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Survei Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas.” *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 2019. <https://repository.ump.ac.id/9782/>.

Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. 10th ed. Yogyakarta: ANDI, 2016.

Luxmono, Dea Rizqa Ar Royan, Sidik Awaludin, and Arif Imam Hidayat. “Gambaran Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Masyarakat Tentang Pertolongan Pertama Pada Korban Kecelakaan Lalu Lintas Di Jalan Lingkar Utara Sumpiuh – Tambak.” *Universitas Jenderal Soedirman*, 2022. <http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/15933>.

Makkira, M Syakir, Sandi Kurniawan, Amar Sani, and Ali Murdhani Ngando. “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.” *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)* 2, no. 1 (2022): 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>.

Mardhiya, Ainul. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 2022. <https://repository.ump.ac.id/14248/>.

Moeheriono. *Perencanaan, Aplikasi, Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis Dan Publik*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.

- Muhamad Ekhsan, and Burhan Septian. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, no. 1 (2020): 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Mukaffan. "Pembentukan Dan Manifestasi Budaya Organisasi Dalam Kajian Filsafat Islam." *Jurnal Qalamuna* 6, no. 1 (2020). <http://digilib.uinkhas.ac.id/14205/1/document-2.pdf.pdf>.
- Mukhtar, Afiah. *Stres Kerja Dan Kinerja Di Lembaga Perbankan Syariah*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2021.
- Mukhtar, Risnita, and Afi Parnawi. *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kependidikan*. Jambi: Salim Media Indonesia, 2018.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83. <https://doi.org/10.52643/jam.v1i2.1880>.
- Nursalam. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edited by Aklia Suslia and Peni Puji Lestari. Jakarta: Penerbit Salemba Medika, 2016.
- Pakpahan, Betty Arli Sonti. *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan, Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan*. 1st ed. Jakarta Selatan: Publica Indonesia Utama, 2022.
- Panjaitan, Mangasa. "Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 4, no. 1 (2018).
- Purba, Rafles Ricadson. "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 2 (2020): 252–62. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.348>.

- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, and M Nur Chabibi. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Penerbit LPPM, 2020.
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture And Leadership*. 4th ed. United States of America: Jossey Bass, 2010. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=organizational+culture&ots=opjuJi6nJf&sig=c7b4oMY27XRPpJ3JktiGs525wuM&redir_esc=y#v=onepage&q=organizationalculture&f=false.
- Simanjuntak, Putra Arif. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)* 2, no. 1 (2020): 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>.
- Sudarsono. "Budaya Organisasi Sudarsono STAI Denpasar Bali." *Widya Balina* 4,no.2(2019):40–52. <https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/wb/article/view/39/36>.
- Sudirman, Imam, and Mirza Dallyodi. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 7, no. 1 (2013): 10–19. <https://media.neliti.com/media/publications/41339-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-paga.pdf>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. 2nd ed. Yogyakarta: DeepublishPublisher, 2019. https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi_Dan_Kinerja/kDiRDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya+organisasi&printsec=frontcover.
- Susanto, Natalia. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7, no. 1 (2019): 6–12.
- Sutoro, Moh., Syamsi Mawardi, and Endang Sugiarti. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 4 (2020): 411–20. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media, 2019. https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi/pd6VDwAAQB
AJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya+organisasi+adalah&printsec=frontcover.T
angkilisan, Hessel Nogi S. *Manajemen Publik*. 2nd ed. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007.
- Wijaya, Tony, dan Santi Budiman. *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen*. 1st ed. Yogyakarta: Percetakan Pohon Cahaya, 2016. 21-2-2018.
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung." *Jurnal Emas* 3, no. 8 (2022).
- Wirya, K S, and N D Andiani. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2020): 50–60

Lampiran 1

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diana Indah Susilowati
NIM : D20194036
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 08 November 2024

Saya yang menyatakan,



Diana Indah Susilowati

NIM : D20194036

Lampiran 2

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.3668 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 10 /2023 2 oktober 2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.
Kantor Kementerian Agama Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Diana Indah Susilowati
NIM : D20194036
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember."

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Lampiran 3

SURAT SELESAI PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER**

Jalan KH. Wahid Hasyim Nomor.01
Jember, 68137 Telepon (0331) 486008
Website: jember.kemenag.go.id; E-mail: kabjember@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 2511/Kk.13.32.1/PP.00.9/11/2024

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, tertanggal 30 Agustus 2024 tentang Permohonan Izin Penelitian Skripsi, maka yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Santoso, S.Ag, M.Pd.
NIP : 196908251991031003
Pangkat/Gol : Pembina Tk.I, (IV/b)
Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah melaksanakan kegiatan Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kab. Jember :

Nama : Diana Indah Susilowati
NIM : D20194036
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : XI (Sebelas)
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 6 November 2024
Kepala Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Dr. Santoso, S.Ag, M.Pd.



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : gZPy0W

Lampiran 4

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHAS JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataran No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
Website : <http://uin.jember.cjb.net> - e-mail : fdakwah@uin-jember.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Diana Indah Susilowati
NIM : D20194036
Jurusan : Manajemen Dakwah
Program Studi :
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

Dosen Pembimbing:

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	4 maret 2023	Judul Acc di sister	[Signature]
2	10 maret 2023	Konsultasi Judul (I)	[Signature]
3	30 maret 2023	konsultasi Judul (II)	[Signature]
4	14 maret 2023	Konsultasi Judul (II)	[Signature]
5	18 April 2023	konsultasi Judul diterima	[Signature]
6	26 mei 2023	mengumpulkan review jurnal dan matrix penelitian	[Signature]
7	6 juli 2023	bimbingan BAB I & II	[Signature]
8	24 Agustus 2023	revisi BAB I & II	[Signature]
9	19 oktober 2023	bimbingan bab 1, 2, 3	[Signature]
10	26 Juni 2024	bimbingan kuesioner (1)	[Signature]
11	10 Juli 2024	revisi kuesioner (2)	[Signature]
12	16 Agustus 2024	Acc kuesioner	[Signature]
13	17 september 24	BAB IV	[Signature]
14	01 oktober 24	Revisi BAB IV	[Signature]
15	16 oktober 24	Revisi BAB IV	[Signature]
16			

Mengetahui,
Kajur. Manajemen Dakwah

(Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.)
NIP. 19910423 201801 2002

Lampiran 5

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember
Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X <ol style="list-style-type: none"> a. Budaya Organisasi b. Stres Kerja c. Kepuasan Kerja 2. Variabel Y (Kinerja Pegawai)
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> A. Indikator budaya organisasi <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia 5. Berorientasi tim 6. Sikap agresif 7. Stabilitas B. Indikator stres kerja <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Role Overload</i> (RO) 2. <i>Role Insufficiency</i> (RI) 3. <i>Role ambiguity</i> (RA) 4. <i>Role boundary</i> (RB) 5. <i>Responsibility</i> (R) 6. <i>Physical Environment</i> (PE)

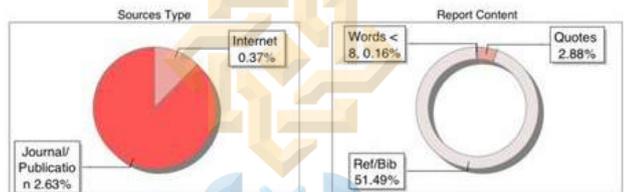
	<p>C. Indikator kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Kelompok kerja 6. Kondisi pekerjaan <p>D. Indikator kinerja pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (<i>Quality</i>) 2. Kuantitas (<i>Quantity</i>) 3. Ketepatan waktu (<i>timeliness</i>) 4. Efektifitas biaya (<i>cost effectiveness</i>) 5. Kebutuhan supervisi (<i>Need for supervision</i>) 6. Pengaruh interpersonal (<i>Interpersonal impact</i>)
Sumber Data	Observasi, wawancara, dokumentasi dan sebaran data angket
Metode Penelitian	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan secara Kuantitatif, dengan menggunakan beberapa pengujian dan analisa seperti uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda. Sedangkan penggunaan media alternatif pengujian nya adalah menggunakan media alternatif IBM SPSS untuk menganalisis dan menguji setiap variabel dan hipotesisnya.
Rumusan Masalah	<p>Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember? 2. Bagaimanakah pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember? 3. Bagaimanakah pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember?

Submission Information

Author Name: diana
 Title: tugas
 Paper/Submission ID: 2519824
 Submitted by: studentfada@gmail.com
 Submission Date: 2024-11-13 14:07:46
 Total Pages, Total Words: 89, 24784
 Document type: Article

Result Information

Similarity: **3%**



Exclude Information

Quotes: Excluded
 References-Bibliography: Excluded
 Source: Excluded < 8 Words: Excluded
 Excluded Source: **0%**
 Excluded Phrases: Not Excluded

Database Selection

Language: Non-English
 Student Papers: Yes
 Journals & publishers: Yes
 Internet or Web: Yes
 Institution Repository: Yes

A Unique QR Code use to View/Download/Share Pdf File



DrillBit Similarity Report

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

3

SIMILARITY %

10

MATCHED SOURCES

A

GRADE

A-Satisfactory (0-10%)
 B-Upgrade (11-40%)
 C-Poor (41-60%)
 D-Unacceptable (61-100%)

LOCATION	MATCHED DOMAIN	%	SOURCE TYPE
1	repository.uinsaizu.ac.id	2	Publication
2	digilib.uinkhas.ac.id	<1	Publication
3	adoc.pub	<1	Internet Data
7	e-journal.unmas.ac.id	<1	Publication
9	digilib.uinkhas.ac.id	<1	Publication
10	ejournal.ipdn.ac.id	<1	Internet Data
11	digilib.uinkhas.ac.id	<1	Publication

Lampiran 6

KUESIONER PENELITIAN

Judul :

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi seluruh pertanyaan yang ada.
2. Isilah dengan jawaban yang sejujur-jujurnya.
3. Ada lima alternatif jawaban yang disediakan (kategori Likert), yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS) : 5
 - b. Setuju (S) : 4
 - c. Kurang Setuju (KS) : 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
4. Seluruh jawaban yang bapak/ibu berikan dianggap benar dan terjamin kerahasiaannya.
5. Instrumen berupa ceklist ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata, tidak untuk yang lain.

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Beri tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan Responden.

2. Nama Responden
:
3. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Usia Responden
 - a. 20-29 tahun
 - b. 30-39 tahun
 - c. 40-49 tahun
 - d. >50 tahun
5. Pendidikan terakhir
 - a. SMA
 - b. Diploma III
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2)
6. Masa Kerja
 - a. < 5 tahun
 - b. 5-10 tahun
 - c. 11-15 tahun
 - d. 15-20 tahun
 - e. >25 tahun

C. PERNYATAAN

Beri tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang bapak/ibu paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.

No	Variabel X1	Jawaban Alternatif				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	Inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko					
1.	Saya merasa lebih nyaman bekerja berdasarkan SOP disetiap pekerjaan.					
2.	Saya ingin mencoba hal baru sebagai bentuk inovasi kerja					
	Perhatian terhadap detail					
3.	Saya selalu memperhatikan hal kecil agar tidak ada kesalahan disetiap tugas dan pekerjaan.					
4.	Saya selalu meluangkan waktu untuk memastikan setiap tugas selesai dengan baik.					
	Berorientasi kepada hasil					
5.	Saya merasa puas setelah menyelesaikan tugas disetiap pekerjaan.					
6.	Saya selalu berusaha mendapatkan hasil kerja yang baik.					
	Berorientasi kepada manusia					
7.	Saya selalu memperhatikan kebutuhan rekan kerja di area kerja.					
8.	Saya selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
	Berorientasi tim					
9.	Saya selalu mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					
10.	Saya selalu mengedepankan					

	keputusan yang diambil bersama daripada keputusan pribadi.					
Sikap agresif						
11.	Saya merasa bahwa bersikap responsif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerjaan.					
12.	Saya merasa bersikap cekatan dan berani mengambil resiko dapat meningkatkan progres kerja.					
Stabilitas						
13.	Saya selalu siap melaksanakan tugas meski dalam kondisi tidak menentu.					
14.	Saya merasa memiliki stabilitas emosional dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

No	Variabel X2	Jawaban Alternatif				
	Role Overload (RO)	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya sering merasa tertekan karena terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan.					
2.	Saya sering merasa sulit berkonsentrasi karena jumlah tugas yang berlebihan.					
	Role Insufficiency (RI)					
3.	Saya sering merasa tertekan karena merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditetapkan.					
4.	Saya selalu khawatir kinerja saya tidak memenuhi					

	harapan atasan.					
Role Ambiguity (RA)						
5.	Saya sering merasa bingung tentang tugas di tempat kerja.					
6.	Saya merasa sulit mengatur waktu karena ketidakjelasan mengenai tugas diberikan.					
Role Boundary (RB)						
7.	Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang terus-menerus menyita waktu luang..					
8.	Saya sering merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat karena tuntutan pekerjaan yang terus-menerus.					
Responsibility (R)						
9.	Saya merasa terbebani oleh jumlah tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.					
10.	Saya merasa tertekan karena merasa bertanggung jawab atas hasil kerja orang lain di tempat kerja.					
Physical Environment (PE)						
11.	Saya sering merasa kurang nyaman dengan lingkungan di kantor atau area kerja.					
12.	Saya merasa kurang nyaman dengan suasana dan lingkungan kerja saat ini.					

No	Variabel X3	Jawaban Alternatif
----	-------------	--------------------

Pekerjaan itu sendiri		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya puas dengan kesesuaian antara pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki.					
2.	Saya puas dengan dukungan dan kerjasama antara rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
Gaji						
3.	Saya puas dengan besaran gaji yang diterima di tempat kerja ini.					
4.	Saya merasa gaji ditempat kerja telah sesuai dengan tugas yang dikerjakan.					
Promosi						
5.	Saya puas dengan transparansi dan keadilan dalam proses promosi jabatan di tempat kerja .					
6.	Saya puas dengan kejelasan karir dan peluang yang tersedia ditempat kerja.					
Supervisi						
7.	Saya puas dengan dukungan dan bimbingan yang diterima dari atasan untuk menjalankan tugas-tugas.					
8.	Saya puas dengan pengakuan dan apresiasi yang diterima dari atasan atas setiap kontribusi ditempat kerja.					
Kelompok Kerja						
9.	Saya puas dengan dukungan dan kerjasama antara rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

10.	Saya puas dengan kepercayaan dan dukungan yang ada diantara rekan kerja.					
Kondisi Pekerjaan						
11.	Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan yang cukup untuk belajardan berkembang.					
12.	Saya puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan diluar kerja.					

No	Variabel Y	Jawaban Alternatif				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kualitas (<i>Quality</i>)						
1.	Saya merasa bahwa standar operasional yang ditetapkan ditempat kerja telah diterapkan dengan baik oleh semua rekan kerja.					
2.	Saya selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja agar memperoleh hasil yang baik.					
Kuantitas (<i>Quantity</i>)						
3.	Saya berusaha menghasilkan output melebihi target yang ditentukan.					
4.	Saya merasa jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan melebihi target yang ditentukan.					
Ketepatan waktu (<i>timeliness</i>)						
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang					

	ditentukan.					
Efektifitas biaya (<i>cost effectiveness</i>)						
7.	Saya selalu mengelola anggaran yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
8.	Saya berupaya untuk mengurangi pengeluaran yang tidak perlu dalam menunjang operasional serta tugas-tugas.					
Kebutuhan supervisi (<i>Need for supervision</i>)						
9.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik tanpa perlu pendampingan khusus.					
10.	Saya puas dengan dukungan dan bimbingan yang didapatkan dari atasan.					
Pengaruh interpersonal (<i>Interpersonal impact</i>)						
11.	Saya merasa membangun hubungan baik diantara rekan kerja dapat menjadi motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.					
12.	Saya selalu mengapresiasi rekan kerja untuk mempererat hubungan interpersonal di tempat kerja.					

Lampiran 7

TABULASI DATA
Tabulasi Data *Sampling* Budaya Organisasi

No	Responden	Variabel X1						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	Ach. Baidlowi	10	10	9	9	10	9	8
2	Abd. Wahab	8	8	8	7	8	9	8
3	Malihatus Subhiyah	8	8	8	8	8	8	8
4	Ririk Dwi Novitasari	8	8	9	8	8	8	8
5	Fitriyah	10	10	8	10	10	9	8
6	Siti Nurfadilah	10	10	8	8	8	10	8
7	Lilik Yusufa	8	8	9	8	8	8	8
8	Ariyadi	8	8	8	8	8	10	9
9	Hariyadi	10	10	10	10	10	10	9
10	Aneja Makfiratul Laila	8	10	8	8	9	8	8
11	Alda Dwi Arifina	9	8	10	8	9	8	8
12	Chikita Alifiana	8	9	10	8	10	10	8
13	Ahmad Ridho Fattah	9	9	9	9	9	9	9
14	Najmul Laili	9	8	10	8	10	7	7
15	Farii Arifin	9	10	9	9	9	10	6
16	Nurul Laila	8	8	8	8	8	10	9
17	Khusnul Khotimah	8	8	8	7	8	8	7
18	Sarituna Endang Kustiana	9	9	10	8	9	6	6
19	Yunita Eka Wulandari	8	9	9	8	7	8	7
20	Mistiya Anggreani	8	9	8	5	7	7	5
21	Muhammad Fatkhullah	9	8	10	8	10	8	7
22	Misbahati	8	8	8	8	8	8	8
23	Istiklaliyah	10	8	8	8	8	8	10
24	Deva Aulia Putri	9	7	10	10	8	10	10
25	Warid	8	8	8	8	8	10	8
26	Ahmad Hariadi Sugiharto	10	10	8	8	8	10	8
27	Subariyanto	8	9	8	5	7	7	5
28	Muhammad Rozim	8	8	9	8	8	8	8
29	M. Nur Rofiq	8	8	8	7	8	9	8
30	Edy Sucipto	8	8	8	8	8	10	9
31	Zurni	8	8	8	7	8	8	7
32	Saiful Asyari	9	9	8	8	8	8	10
33	Heri Susanto	8	8	9	8	8	8	8

Sumber: Observasi Kemenag Jember pada Agustus 2024. data telah diolah

Tabulasi Data *Sampling* Stres Kerja

No	Responden	Variabel X2					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	Ach. Baidlowi	6	6	6	6	6	6
2	Abd. Wahab	6	4	6	6	6	4
3	Malihat Subhiyah	5	6	4	6	6	4
4	Ririk Dwi Novitasari	6	8	4	4	4	4
5	Fitriyah	6	6	6	6	6	6
6	Siti Nurfadilah	6	6	6	6	6	6
7	Lilik Yusufa	6	8	8	8	8	8
8	Ariyadi	4	8	5	4	3	4
9	Hariyadi	7	7	6	6	6	6
10	Aneja Makfiratul Laila	5	6	6	6	6	6
11	Alda Dwi Arifina	5	5	4	5	4	9
12	Chikita Alifiana	8	3	4	3	4	6
13	Ahmad Ridho Fattah	8	7	6	6	6	6
14	Najmul Laili	8	6	6	4	5	4
15	Farii Arifin	4	7	7	8	9	7
16	Nurul Laila	4	6	4	4	7	6
17	Khusnul Khotimah	6	7	7	7	6	6
18	Sarituna Endang Kustiana	5	6	7	4	5	5
19	Yunita Eka Wulandari	7	6	5	6	6	7
20	Mistiya Anggreani	6	7	8	7	6	6
21	Muhammad Fatkhullah	6	6	6	6	5	4
22	Misbahati	4	4	4	4	6	4
23	Istiklaliyah	2	6	6	2	2	2
24	Deva Aulia Putri	8	7	8	9	7	7
25	Warid	3	5	8	3	7	6
26	Ahmad Hariadi Sugiharto	8	6	6	4	5	4
27	Subariyanto	6	7	8	7	6	6
28	Muhammad Rozim	8	6	4	3	4	6
29	M. Nur Rofiq	6	8	4	4	4	4
30	Edy Sucipto	6	8	8	8	8	8
31	Zurni	7	7	8	6	6	7
32	Saiful Asyari	5	6	4	6	6	4
33	Heri Susanto	8	7	8	9	7	9

Sumber: Observasi Kemenag Jember pada Agustus 2024. data telah diolah

Tabulasi Data *Sampling* Kepuasan Kerja

No	Responden	Variabel X3					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1	Ach. Baidlowi	9	8	8	8	10	9
2	Abd. Wahab	8	8	8	8	8	8
3	Malihat Subhiyah	8	8	8	8	8	8
4	Ririk Dwi Novitasari	8	8	8	8	8	8
5	Fitriyah	9	8	8	8	8	8
6	Siti Nurfadilah	8	8	8	8	8	8
7	Lilik Yusufa	8	8	8	8	8	8
8	Ariyadi	9	8	8	8	8	8
9	Hariyadi	8	8	8	8	8	8
10	Aneja Makfiratul Laila	8	8	8	8	8	8
11	Alda Dwi Arifina	9	8	8	9	9	9
12	Chikita Alifiana	9	8	8	8	8	9
13	Ahmad Ridho Fattah	10	8	8	9	9	9
14	Najmul Laili	7	8	8	7	8	7
15	Farii Arifin	9	9	9	9	8	9
16	Nurul Laila	9	8	8	8	8	8
17	Khusnul Khotimah	9	8	8	8	8	8
18	Sarituna Endang Kustiana	6	6	8	6	9	10
19	Yunita Eka Wulandari	8	8	8	8	8	10
20	Mistiya Anggreani	8	8	6	6	7	7
21	Muhammad Fatkhullah	10	8	9	8	8	8
22	Misbahati	8	8	8	8	8	8
23	Istiklaliyah	10	8	8	8	8	10
24	Deva Aulia Putri	9	8	9	9	8	9
25	Warid	8	7	7	8	8	8
26	Ahmad Hariadi Sugiharto	9	8	8	8	8	9
27	Subariyanto	8	8	8	8	8	8
28	Muhammad Rozim	7	8	8	7	8	7
29	M. Nur Rofiq	8	8	9	9	7	7
30	Edy Sucipto	9	8	7	8	10	9
31	Zurni	9	8	8	8	9	8
32	Saiful Asyari	10	8	9	8	8	8
33	Heri Susanto	9	8	8	8	8	9

Sumber: Observasi Kemenag Jember pada Agustus 2024. data telah diolah

Tabulasi Data *Sampling* Kinerja Pegawai

No	Responden	Variabel Y					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	Ach. Baidlowi	8	9	8	10	8	10
2	Abd. Wahab	8	8	8	8	8	8
3	Malihat Subhiyah	8	8	8	8	8	8
4	Ririk Dwi Novitasari	8	8	8	8	8	8
5	Fitriyah	8	8	8	10	8	10
6	Siti Nurfadilah	8	8	8	8	8	8
7	Lilik Yusufa	8	8	8	8	8	8
8	Ariyadi	9	9	10	8	9	10
9	Hariyadi	9	9	9	8	8	8
10	Aneja Makfiratul Laila	8	8	8	8	8	8
11	Alda Dwi Arifina	8	8	8	8	9	8
12	Chikita Alifiana	9	8	8	8	7	9
13	Ahmad Ridho Fattah	8	8	8	8	8	8
14	Najmul Laili	8	8	8	8	8	8
15	Farii Arifin	7	7	8	8	7	8
16	Nurul Laila	9	8	10	10	9	9
17	Khusnul Khotimah	9	9	9	8	8	8
18	Sarituna Endang Kustiana	8	8	8	8	8	8
19	Yunita Eka Wulandari	9	7	7	9	8	9
20	Mistiya Anggreani	9	8	8	8	8	8
21	Muhammad Fatkhullah	8	7	6	8	7	8
22	Misbahati	7	7	8	8	7	10
23	Istiklaliyah	8	8	8	8	8	8
24	Deva Aulia Putri	8	8	8	10	8	8
25	Warid	9	8	8	10	9	9
26	Ahmad Hariadi Sugiharto	8	5	8	8	8	8
27	Subariyanto	9	8	8	8	7	9
28	Muhammad Rozim	7	7	8	8	7	10
29	M. Nur Rofiq	8	5	8	8	8	8
30	Edy Sucipto	8	8	8	8	8	8
31	Zurni	9	8	7	8	8	8
32	Saiful Asyari	8	9	9	7	8	9
33	Heri Susanto	8	8	7	9	8	8

X1	Pearson Correlation	.710**	.392*	.410*	.898**	.706**	.614**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.018	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.084	.106	.301	.071	.313	.467**
	Sig. (2-tailed)		.644	.558	.089	.695	.076	.006
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.084	1	.354*	.421*	.165	.169	.492**
	Sig. (2-tailed)	.644		.043	.015	.360	.348	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.106	.354*	1	.585**	.525**	.419*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.558	.043		.000	.002	.015	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.301	.421*	.585**	1	.731**	.607**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.089	.015	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	.071	.165	.525**	.731**	1	.571**	.754**

	Sig. (2-tailed)	.695	.360	.002	.000		.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	.313	.169	.419*	.607**	.571**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.076	.348	.015	.000	.001		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.467**	.492**	.723**	.897**	.754**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.486**	.264	.581**	.158	.268	.792**
	Sig. (2-tailed)		.004	.137	.000	.380	.132	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X3.2	Pearson Correlation	.486**	1	.257	.527**	-.188	-.208	.435*
	Sig. (2-tailed)	.004		.149	.002	.295	.245	.011
	N	33	33	33	33	33	33	33
X3.3	Pearson Correlation	.264	.257	1	.549**	-.099	.109	.533**
	Sig. (2-tailed)	.137	.149		.001	.582	.546	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33

X3.4	Pearson Correlation	.581**	.527**	.549**	1	.085	.187	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001		.638	.299	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X3.5	Pearson Correlation	.158	-.188	-.099	.085	1	.482**	.435*
	Sig. (2-tailed)	.380	.295	.582	.638		.004	.011
	N	33	33	33	33	33	33	33
X3.6	Pearson Correlation	.268	-.208	.109	.187	.482**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.132	.245	.546	.299	.004		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.792**	.435*	.533**	.783**	.435*	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001	.000	.011	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Reliability Statistics

		Cronbach's Alpha	N of Items						
		.649	6	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER					
		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.356*	.249	.179	.415*	-.027	.562**	
	Sig. (2-tailed)		.042	.162	.320	.016	.881	.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	
Y.2	Pearson Correlation	.356*	1	.381*	.088	.284	.131	.670**	
	Sig. (2-tailed)	.042		.029	.628	.109	.466	.000	

	N	33	33	33	33	33	33	33
Y.3	Pearson Correlation	.249	.381*	1	.018	.461**	.279	.664**
	Sig. (2-tailed)	.162	.029		.921	.007	.117	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y.4	Pearson Correlation	.179	.088	.018	1	.338	.355*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.320	.628	.921		.055	.043	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y.5	Pearson Correlation	.415*	.284	.461**	.338	1	-.077	.621**
	Sig. (2-tailed)	.016	.109	.007	.055		.671	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y.6	Pearson Correlation	-.027	.131	.279	.355*	-.077	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.881	.466	.117	.043	.671		.003
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.562**	.670**	.664**	.552**	.621**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.003	
	N	33	33	33	33	33	33	33
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	6

Lampiran 9

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53546104
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.102
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.884	9.637		5.073	.000		
	Budaya Organisasi	.150	.129	.244	1.160	.255	.739	1.352
	Stres Kerja	-.017	.076	-.021	-.116	.908	.970	1.031

	Kepuasan Kerja	-.174	.220	-.168	-.792	.435	.729	1.372
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Uji Glejser (Heteroskedastisitas)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.771	6.132		.126	.901
	Budaya Organisasi	.038	.082	.094	.457	.651
	Stres Kerja	-.072	.048	-.268	-1.489	.147
	Kepuasan Kerja	.029	.140	.042	.204	.840
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.221 ^a	.089	-.050	2.66338	2.074
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

J E M B E R

Lampiran 10

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji T Statistik Budaya Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.036	6.408		6.716	.000
	Budaya Organisasi	.099	.109	.161	.909	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji T Statistik Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.603	2.627		18.885	.000
	Stres Kerja	-.022	.074	-.052	-.292	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

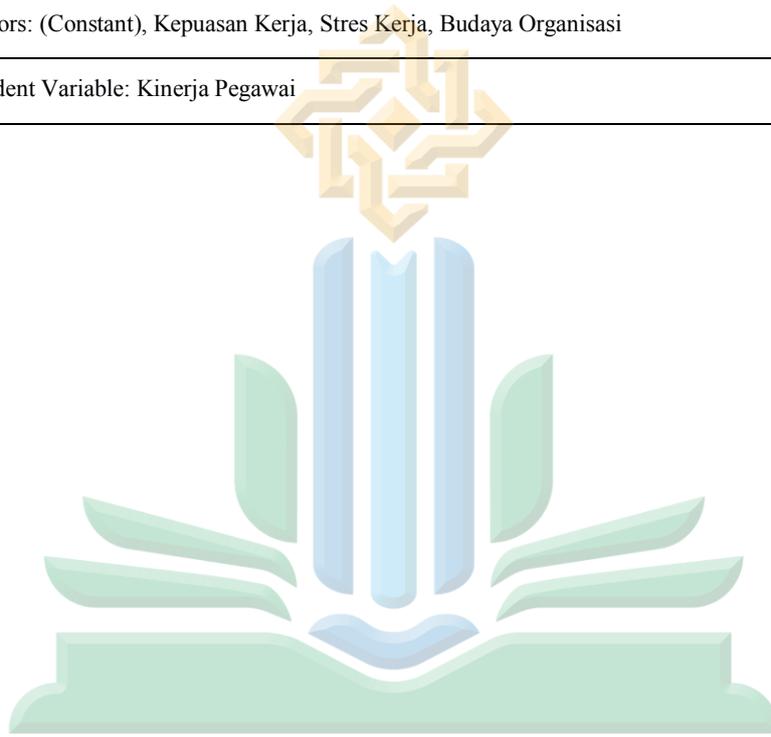
Uji T Statistik Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.322	9.124		5.625	.000
	Kepuasan Kerja	-.051	.186	-.089	-.271	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.221 ^a	.089	-.050	2.66338	2.074
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 11

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.884	9.637		5.073	.000
	Budaya Organisasi	.150	.129	.244	1.160	.255
	Stres Kerja	-.017	.076	-.021	-.116	.908
	Kepuasan Kerja	-.174	.220	-.168	-.792	.435

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 12

DOKUMENTASI



Gambar: wawancara dan pengisian kuesioner



Gambar: wawancara dan pengisian kuesioner



Gambar: wawancara dan pengisian kuesioner



Gambar: wawancara dan pengisian kuesioner



Gambar: wawancara dan observasi



Gambar: wawancara dan pengisian kuesioner

Lampiran 13

DATA KARYAWAN

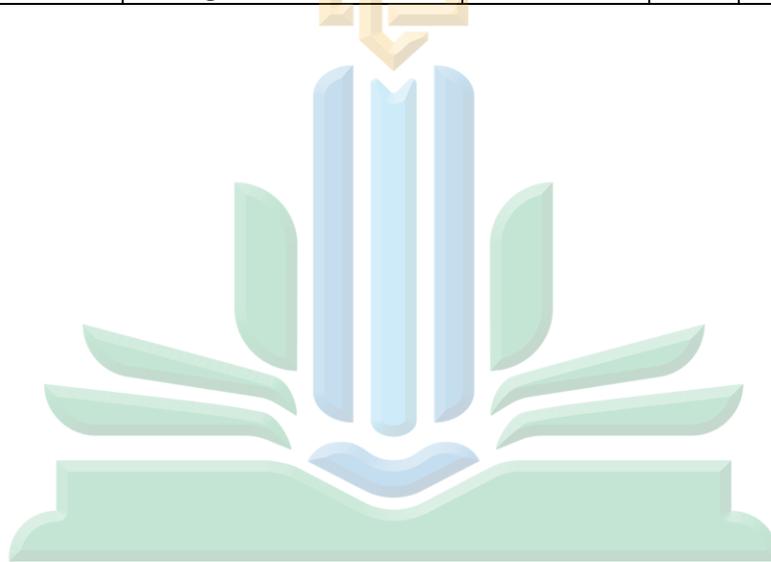
No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Usia	Masa Kerja/Tahun
1.	Ach. Baidlowi	Analisis Kepegawaian Ahli Madya pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	37	14
2.	Abd. Wahab	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA Pengawas Pendidikan Agama Islam, Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Doctoral	39	13
3.	Malihatus Subhiyah	Kepala Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Doctoral	42	19
4.	Ririk Dwi Novitasari	Kepala Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	28	4
5.	Fitriyah	Pengawas Sekolah Ahli Madya Tingkat Menengah Pengawas Pendidikan Madrasah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Sarjana	34	11
6.	Siti Nurfadilah	Pengawas Sekolah Ahli Madya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	35	11
7.	Lilik Yusufa	Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	41	18

8.	Ariyadi	Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Sarjana	29	5
9.	Hariyadi	Pengawas Sekolah Ahli Madya Tingkat Menengah Bidang Studi Pendidikan Agama Islam pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Doctoral	46	21
10.	Aneja Makfiratul Laila	Pengawas Sekolah Madya TK/RA/SD/MI, pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	32	9
11.	Alda Dwi Arifina	Pengawas Sekolah Madya TK/RA/SD/MI Pengawas Pendidikan Agama Islam, Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Sarjana	29	7
12.	Chikita Alifiana	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI Pengawas Pendidikan Agama Islam pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Sarjana	27	4
13.	Ahmad Ridho Fattah	Pengawas Sekolah Ahli Madya Tingkat Menengah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	33	10
14.	Najmul Laili	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	44	21
15.	Farii Arifin	Pengawas Sekolah Ahli Madya SLTP/SLTA/MTs/MA pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor	Pasca Sarjana	46	22

		Kementerian Agama Kabupaten Jember			
16.	Nurul Laila	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	36	11
17.	Khusnul Khotimah	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Doctoral	39	16
18.	Sarituna Endang Kustiana	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA, pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Doctoral	42	18
19.	Yunita Eka Wulandari	Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Sarjana	27	5
20.	Mistiya Anggreani	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	34	12
21.	Muhammad Fatkhullah	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	40	16
22.	Misbahati	Pengawas Sekolah Ahli Madya SLTP/SLTA/MTs/MA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Doctoral	43	20
23.	Istiklalayah	Pengawas Sekolah Madya TK/RA/SD/MI Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	37	13

24.	Deva Aulia Putri	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Sarjana	26	3
25.	Warid	Pengawas Sekolah Ahli Madya Tingkat Dasar Pengawas Pendidikan Madrasah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Sarjana	28	5
26.	Ahmad Hariadi Sugiharto	Pengawas Sekolah Ahli Madya Tingkat Dasar pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	38	15
27.	Subariyanto	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	47	24
28.	Muhammad Rozim	Pengawas Sekolah Ahli Madya SLTP/SLTA/MTs/MA pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	42	18
29.	M. Nur Rofiq	Pengawas Sekolah Ahli Madya Tingkat Menengah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	39	13
30.	Edy Sucipto	Pengawas Sekolah Ahli Madya SLTP/SLTA/MTs/MA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	36	13
31.	Zurni	Pengawas Sekolah Ahli Madya tingkat menengah pada MTs dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Doctoral	43	19

32.	Saiful Asyari	Pengawas Sekolah Ahli Madya Tingkat Menengah Bidang Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Sarjana	30	7
33.	Heri Susanto	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	Pasca Sarjana	37	12



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 14

BIODATA PENELITI



DATA PRIBADI

Nama : Diana Indah Susilowati
NIM : D20194036
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 26 Juli 2001
Alamat : Jl Dr Soetomo RT 06/RW 09, Dusun Kebonsari,
Desa Balung Lor Kec. Balung, Jember
Fakultas : Dakwah
Prodi : Manajemen Dakwah
No Hp : 087864435961
Email : Akudiana2001@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2006-2012 : MI Zainul Hasan Balung
Tahun 2012-2015 : MTS Zainul Hasan Balung
Tahun 2016-2019 : SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo
Tahun 2019-2023 : Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember