

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri

Aldila Oktaprimurti¹, Ida Aryati Diah², Istiatin³

¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

primurtia@gmail.com, idaaryatiwulan@gmail.com, istiatinumi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership, organizational culture, and work stress on employee work satisfaction at the Wonogiri Central Statistics Agency office. The method used is descriptive quantitative. The population used in this study was 49 employees of the Wonogiri Central Statistics Agency. The sampling technique used in this study was saturated sampling, a sampling technique where all members of the population are sampled. The analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS version 25. Multiple linear regression analysis uses classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The F-test, hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2) tests were used to test the variables. This technique was used to obtain and utilize questionnaires. Data collection in this study used observation, documentation, questionnaires, interviews, and literature review. The results of the study indicate that leadership and organizational culture variables significantly influence employee work satisfaction at the Wonogiri Central Statistics Agency office. Meanwhile, work stress variables have a negative and significantly effect on employee job satisfaction at the Central Statistics Agency office.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Stress, Employee Work Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Pusat Statistik Wonogiri sebanyak 49 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Analisis regresi linier berganda menggunakan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedistitas dan untuk menguji variable digunakan uji F, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2). Teknik ini untuk memperoleh dan menggunakan teknik kuesioner. Untuk memperoleh data pada penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri. Sedangkan variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh menjadi sangat penting. Kompleksitas persaingan yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan cepat. SDM yang mampu beradaptasi, bekerja dengan optimal, dan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan ini. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu prioritas utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Persaingan di dunia usaha semakin ketat, sehingga perusahaan perlu mengelola semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, dengan baik. Perusahaan mengharapkan karyawan mereka bekerja maksimal, karena kesuksesan bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan tugas. Keberhasilan juga dipengaruhi oleh ketersediaan tenaga kerja berkualitas, di mana pemimpin perlu merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi manajemen. Selain itu, perusahaan harus terus meningkatkan daya saing dan kualitas manajemen. Pemeliharaan hubungan yang baik dengan karyawan sangat penting untuk perkembangan perusahaan. Suasana kerja yang aman dan kolaboratif dapat mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tingkat kepuasan kerja sangat penting untuk efektivitas karyawan dan pencapaian tujuan institusi. Kepuasan kerja berpengaruh langsung pada kondisi psikologis dan kenyamanan karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai faktor penting yang menentukan kualitas kontribusi karyawan terhadap organisasi Rahayu, Hadiyatno, Cipto (2025). Pada dasarnya kepuasan kerja sebagai salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan (Hidayat & Anwar, 2024). Menurut penelitian (Anggreini, Istiatin, Aryati, 2024) bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Saat karyawan merasa puas dengan tugasnya, tentu mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sebaliknya ketika karyawan tidak puas dengan hasil kerjanya, tentu saja mereka tidak akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ini antara lain dari kepemimpinannya. Menurut Rahayu, Hadiyatno, Cipto, (2025), menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi yang bertujuan untuk menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan tersebut, serta memperbaiki dinamika kelompok dan budaya kerja. Kepemimpinan dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin harus mengarahkan dan memberdayakan pegawai untuk meningkatkan motivasi dan

percaya diri. Komunikasi yang efektif diperlukan agar kepemimpinan berjalan baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan loyalitas karyawan (Saputro, Hadiyatno, Putri, 2025). Kepemimpinan dinyatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta bagaimana tugas tersebut dilaksanakan secara efektif, sehingga dapat membantu individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Fungsi kepemimpinan muncul melalui interaksi antara individu dalam kelompok atau organisasi. Proses kepemimpinan akan efektif jika pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan mendukung kemajuan organisasi (Sugiono & Tobing, 2021).

Selain kepemimpinan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain budaya organisasi. Pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas normative perilaku organisasi (Hidayat & Anwar, 2024). Budaya di dalam sebuah organisasi bukan sekedar kebiasaan atau ritual yang seringkali dilakukan oleh organisasi. Lebih dari itu, kebiasaan atau ritual tersebut tentunya dilakukan untuk suatu tujuan mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi wahana bagi pemimpin dalam mengkomunikasikan harapannya kepada seluruh pegawai. Pentingnya budaya organisasi tentu tidak terlepas dari usaha memaksimalkan potensi kerja pegawai. Dimana budaya pada prinsipnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap usaha meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai (Mulyadi & Yusuf, 2022). Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kepribadian organisasi. Artinya budaya mempengaruhi seluruh kegiatan karyawan dalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, dan melihat ke masa depan (Kurniawan, Halim, Rakhman, 2023)

Stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adanya tekanan dalam pekerjaan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Stres pada pegawai dapat meningkat jika pegawai melakukan pekerjaan yang menuntut dan bermasalah, atau jika ada ketidakpastian mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab anggota staf. Demikian pula semakin sering pegawai terlambat menyelesaikan tanggung jawabnya semakin besar pula stres dan ketidakpuasan yang ditimbulkannya (Anggreini, Istiatin, Aryati, 2024). Stres kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja, menurunkan motivasi, serta mengurangi kepuasan kerja apabila tidak dikelola dengan baik (Hidayat & Utomo, 2024). Stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang sehingga menyebabkan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, indikator stress kerja meliputi intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan dan klien, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya membuat frustrasi, beban kerja lebih, target dan harapan (Nurhidayah, Mimbar, Hidayat, 2024).

Badan Pusat Statistik sebagai institusi penyelenggara yang dibentuk undang-undang untuk melaksanakan kegiatan pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang pelaksanaannya diatur Peraturan Pemerintah No. 96 Tahun 2012, pada Pasal 22 ditetapkan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik wajib menyusun, menetapkan, dan menerapkan Standar Pelayanan. Peraturan ini menjelaskan bahwa kinerja PNS/ASN harus berorientasi pelayanan publik dengan mengedepankan pelayanan unggul, peduli dan disertai keterampilan teknis yang memadai, hal ini untuk mengimbangi iklim yang semakin baik dan maju.

Saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat menjadi suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Pegawai BPS sebagai aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien yang kedepannya akan menjadi suatu budaya karakter dalam bekerja.

Salah satu aspek organisasi yang berperan menentukan tingkat kepuasan kerja seperti kepemimpinan. Kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan mampu memberikan dukungan profesional dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak konsisten atau kurang memberikan arahan dapat menurunkan kepuasan kerja. Perbedaan kepemimpinan antar pimpinan dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan mengganggu pelaksanaan tugas. Selain kepemimpinan, budaya organisasi di BPS, termasuk norma kerja dan penghargaan, juga mempengaruhi persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja. Budaya yang mendukung inovasi meningkatkan kepuasan, sedangkan budaya yang kaku menciptakan ketidakpuasan. Dalam lingkungan instansi pemerintahan terdapat tuntutan kerja yang khas, seperti beban kerja musiman saat sensus dan survei besar, tuntutan ketelitian administrasi, serta tenggat publikasi yang ketat. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan kelelahan dan stres kerja, terutama apabila dukungan manajerial dan sumber daya tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja. Sehingga ketiga variabel tersebut kepemimpinan, disiplin, dan stres kerja saling berkaitan secara dinamis. Oleh karena itu, analisis kepuasan kerja di BPS perlu memperhatikan hubungan ketiga faktor tersebut. Peningkatan kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas data, mengurangi turnover maupun absensi pada periode kritis, serta memperkuat kredibilitas BPS.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti berpendapat layak untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri”.

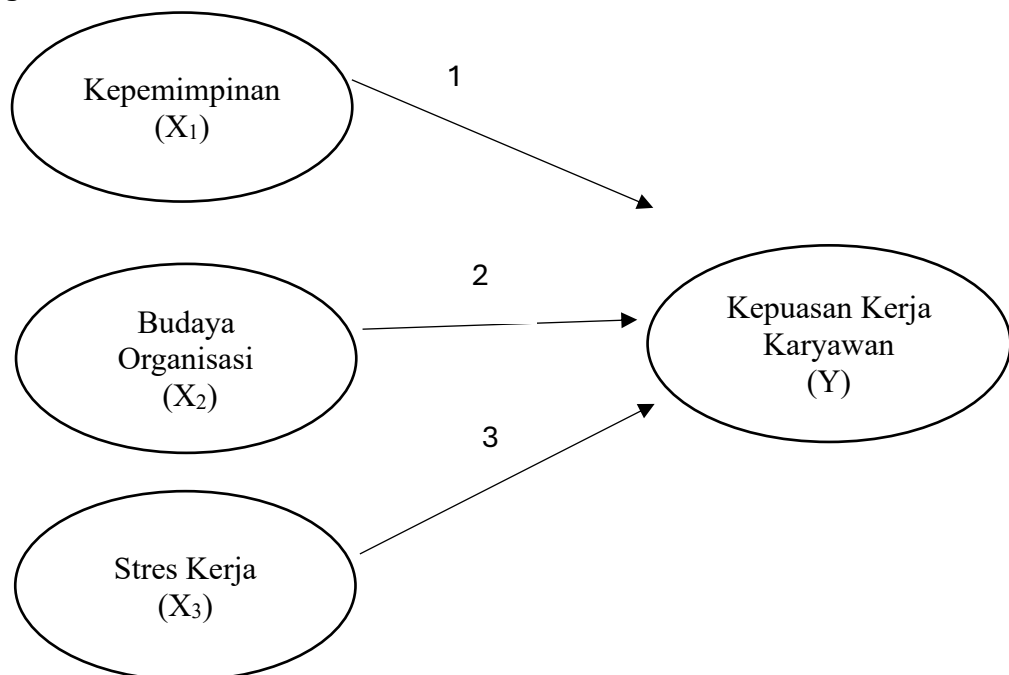
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis diskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri yang berjumlah 49 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling yaitu sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Instrumen penelitian terdiri dari empat variabel:

1. Kepemimpinan (X_1) dengan 5 indikator yang diadaptasi dari (Halim & Yustianto, 2023)
2. Budaya Organisasi (X_2) dengan 4 indikator yang diadaptasi dari (Kurniawan, Halim, Rakhman, 2021)
3. Stres Kerja (X_3) dengan 4 indikator yang diadaptasi dari (Rahellea et al., 2024)
4. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan 5 indikator yang diadaptasi dari (Hidayat & Utomo, 2024)

Kerangka Penelitian



Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Untuk mengetahui validitas dan normalitas dari pernyataan dalam kuesioner, maka dilakukan percobaan terhadap 20 sampel dengan taraf signifikan 0,05 maka diperoleh uji validitas sebagai berikut.

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja karyawan terdiri dari 5 item pertanyaan, dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,786	0,444	Valid
2	0,776	0,444	Valid
3	0,685	0,444	Valid
4	0,734	0,444	Valid
5	0,470	0,444	Valid

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan kepuasan kerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya, bahwa keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan terdiri dari 5 item pertanyaan, dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,559	0,444	Valid
2	0,664	0,444	Valid
3	0,869	0,444	Valid
4	0,828	0,444	Valid
5	0,843	0,444	Valid

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan kepemimpinan (X₁) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya, bahwa keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi terdiri dari 5 item pertanyaan, dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,622	0,444	Valid
2	0,874	0,444	Valid
3	0,815	0,444	Valid
4	0,724	0,444	Valid
5	0,619	0,444	Valid

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan budaya organisasi (X₂) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya,

bahwa keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Hasil uji validitas variabel stress kerja terdiri dari 5 item pertanyaan, dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₃)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,570	0,444	Valid
2	0,557	0,444	Valid
3	0,448	0,444	Valid
4	0,918	0,444	Valid
5	0,808	0,444	Valid

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan stress kerja (X₃) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya, bahwa keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Uji reliabilitas menurut Ghazali, (2021: 61) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan, maka semua butir pernyataan akan di ukur tingkat reliabilitasnya. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program IBM SPSS versi 25 dengan menggunakan model Alpha.

Rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum at^2}{at^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Jumlah butir pertanyaan

$\sum at^2$ = Jumlah varian skor tiap - tiap butir

at^2 = Varians total

Hasil uji relibilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila perhitungan relibilitas statistic positif dan lebih besar dari standar reliabilitas yang ditentukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil
Kepuasan Kerja Karyawan	0,732	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,790	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,788	0,60	Reliabel

Stres Kerja	0,678	0,60	Reliabel
-------------	-------	------	----------

Sumber: data primer, diolah 2025

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel yaitu kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja memperoleh hasil lebih dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + E$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Bilangan Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi X_1
- b2 = Koefisien Regresi X_2
- b3 = Koefisien Regresi X_3
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Budaya Organisasi
- X_3 = Stres Kerja
- e = Standar error

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance) dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser). Pengujian hipotesis menggunakan uji F untuk menguji pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semua analisis data menggunakan software SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 49 responden, diperoleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 2.1 Demografi Responden Penelitian

Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	32	65,31%
Perempuan	17	34,69%
Total	49	100,0%
Usia		
<25 Tahun	1	2,04%
26-35 Tahun	11	22,45%
36-45 Tahun	25	51,02%
46-55 Tahun	12	24,49%
>56 Tahun	0	0,00%
Total	50	100%

Pendidikan Terakhir		
SMP/Sederajat	9	18,0%
SMA/SMK/Sederajat	34	68,0%
Diploma	0	0%
Sarjana	7	14,0%
Magister	0	0%
Total	50	100%
Masa Berkerja		
1-2 tahun	6	12,24%
2-4 tahun	0	0,00%
4-6 tahun	2	4,08%
> 6 tahun	41	83,67%
1-2 tahun	6	12,24%
Total	49	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.1 diatas pada data penelitian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 karyawan. Ditinjau dari jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 32 orang dan perempuan berjumlah 17 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri didominasi oleh karyawan laki-laki.

Kelompok usia mayoritas responden berada pada rentang usia 36-45 tahun dengan presentase 51,02% sebanyak 25 orang, karena pada usia ini merupakan angkatan usia produktif kerja.. Selanjutnya, responden dengan usia 46-55 tahun dengan presentase 24,49% yang berjumlah 12 orang. Karyawan dengan usia 26-35 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 22,45%, dan responden dengan usia di bawah 25 tahun hanya 1 orang dengan presentase 2,04%. Tidak terdapat responden dengan usia di atas 56 tahun.

Mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan Badan Pusat Statistik adalah pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 23 orang dengan presentase 46,94%. Selanjutnya tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 10 orang dengan presentase 20,41%, dan Diploma sebanyak 10 orang dengan presentase 20,41%. Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA/SMK/ sederajat berjumlah 6 orang dengan presentase 12,24%, dan tidak terdapat responden dengan pendidikan SMP/ sederajat.

Mayoritas masa bekerja responden memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 41 orang dengan presentase 83,67%. Responden dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 12,24%. Selanjutnya masa bekerja 4-6 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 4,08%, dan tidak terdapat responden dengan masa kerja 2-4 tahun. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai uji normalitasnya. Suatu data akan dianggap normal apabila hasil nilai signifikansi >0,05.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data telah terdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal atau terdistribusi normal apabila nilai

signifikansi pada output uji normalitas adalah lebih besar dari 0,05 atau lebih besar dari 5%. Metode yang digunakan pada penelitian ini ada yaitu, statistik Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan tingkat signifikansi yang diperoleh dengan tingkat alpha, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi > alpha. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	p-value	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,184	0,05	Sebaran data normal

Sumber : data primer, diolah tahun 2025

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi korelasi yang tinggi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Indikator multikolinearitas yaitu jika tolerance < 0,10 dan Variance Inflation Faktor (VIF) maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.3 Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,951	1,052	Tidak Terjadi Multikolenieritas
Budaya Organisasi	0,991	1,009	Tidak Terjadi Multikolenieritas
Stres Kerja	0,948	1,055	Tidak Terjadi Multikolenieritas

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan table 2.3 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,951 dan nilai VIF sebesar 1,052. Selanjutnya, variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,991 dan nilai VIF sebesar 1,009, sedangkan variabel stres kerja (X_3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,948 dan nilai VIF sebesar 1,055.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, asumsi non-multikolinearitas dalam analisis regresi linier berganda telah terpenuhi, sehingga koefisien regresi yang dihasilkan dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipercaya untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan adanya bias atau tidak adanya bias dalam model analisis regresi. Biasanya, jika terdapat bias atau penyimpangan dalam model analisis regresi, proses estimasi model menjadi sulit karena adanya ketidakkonsistenan dalam variabilitas data. Berikut adalah uji *Glejser*:

Tabel 2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,853	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Budaya Organisasi	0,984	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,618	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.4 diatas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu X_1 sebesar 0,853, X_2 sebesar 0,984, dan X_3 sebesar 0,618. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji hipotesis dilakukan setelah uji prasyarat analisis. Pada penelitian ini uji regresi berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Ketiga variabel independen pada penelitian ini diuji menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel independen. Uji regresi berganda dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Uji linear berganda menurut Sugiyono (2019: 277) adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap satu variabel dependen (Y). Model ini digunakan ketika peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh beberapa faktor (variabel bebas) terhadap suatu hasil (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut persamaan regresi linear berganda:

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + E$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Bilangan Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi X_1
- b2 = Koefisien Regresi X_2
- b3 = Koefisien Regresi X_3
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Budaya Organisasi
- X_3 = Stres Kerja
- e = Standar error

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Signifikansi
(Constant)	6,998	0,002

Kepemimpinan	0,529	0,000
Budaya Organiasasi	0,552	0,000
Stres Kerja	-0,546	0,000

Sumber: data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan persamaan regresi linear diatas, maka diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y=6,998+0,529X_1+0,552X_2-0,546X_3$$

- a. Nilai konstanta sebesar 6,998 menyatakan bahwa apabila variabel kualitas kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 6,998.
- b. Nilai koefisien variabel kepemimpinan b_1 sebesar = 0,529 menunjukkan bahwa variabel kualitas kepemimpinan (X_1) bernilai positif. Hal ini berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_2) dan stres kerja (X_3) dianggap konstan, maka setiap peningkatan kualitas kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,529.
- c. Nilai koefisien variabel budaya organisasi b_2 sebesar = 0,552 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) bernilai positif. Artinya, apabila kualitas kepemimpinan (X_1) dan stres kerja (X_3) dianggap konstan, maka setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,552.
- d. Nilai koefisien variabel stress kerja b_3 sebesar = -0,546 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_3) bernilai negatif. Artinya, apabila kualitas kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dianggap konstan, maka setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar - 0,546. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kriteria pengujian menggunakan Tingkat sigfinikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Tabel 2.6 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	1449.447	3	449,816	31,654	0,000
Residual	710,553	45	15,790		
Total	2210.000	48			

Sumber : data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.6 diatas, hasil analisis diatas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,654 > 2,812$) maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 2.7 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan	6.126	2.014	0.000	< 0,05	H_0 ditolak
Budaya Organisasi	6.474	2.014	0.000	< 0,05	H_0 ditolak
Stres Kerja	-6.116	2.014	0.000	< 0,05	H_0 ditolak

Sumer: data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 2.7 diatas, menunjukkan pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 2.7 diatas, hasil pengujian diatas menunjukkan nilai t_{hitung} (6,126) > t_{tabel} (2,014) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan nilai t_{hitung} (6,474) > t_{tabel} (2,014) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh stres kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan nilai t_{hitung} (-6,116) > t_{tabel} (2,014) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021: 147). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar Adjusted R Square maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila Adjusted R Square semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Hasil analisa koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	Rsquare	Adjusted R Square
0,824	0,678	0,657

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 2.8 diatas, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa 67,8% variasi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri dapat

dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,657 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, kontribusi efektif model regresi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 65,7%. Nilai *Adjusted R Square* digunakan sebagai ukuran yang lebih representatif dalam regresi linier berganda karena telah memperhitungkan kompleksitas model.

Dengan demikian, sebesar 34,3% variasi kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, atau faktor individual lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri

Hasil perhitungan SPSS 25 tabel 2.7 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,126 > 2,014$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu, Hadiyatno, Cipto, (2025); Saputro, Hadiyanto, Putri, (2025); Sugiono dan Tobing (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Pada penelitian ini menunjukan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, seperti kemampuan mengarahkan bawahan, melakukan kordinasi yang efektif, serta bersikap cepat dan tanggap terhadap permasalahan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan yang melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu struktur kepemimpinan yang jelas dan terorganisir dengan baik menjadi factor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri

Hasil perhitungan SPSS 25 tabel 2.7 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,474 > 2,014$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Anwar, (2024); Mulyadi dan Yusuf, (2022); Kurniawan, Halim, Rakhman (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, seperti adanya nilai-nilai kerja yang jelas, komunikasi yang terbuka serta kerjasam yang baik antar karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong terciptanya rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri

Hasil perhitungan SPSS 25 tabel 2.7 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-6,116 > 2,014$) dan nilai signifikansi ($0,000 > 0,05$), maka hipotesis diterima, artinya stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, beban kerja, lingkungan kerja, lingkungan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan di masing-masing instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggreini, Istiatin, Aryati, (2024); Hidayat dan Utomo, (2024); Nurhidayah, Mimbar, Hidayat (2024) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Stres kerja yang timbul akibat tekanan pekerjaan, tuntutan penyelesaian laporan dalam waktu tertentu serta beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dan menurunkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika stres tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan kelelahan kerja, menurunnya motivasi, serta berkurangnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengelolaan stres kerja, seperti pembagian tugas kerja yang seimbang, pemberian dukungan dari pimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tingkat kepuasan kerja karyawan tetap terjaga. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepeuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri dengan nilai thitung 6,126 dan signifikansi 0,000. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri dengan nilai thitung 6,474 dan signifikansi 0,000. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri dengan nilai thitung -6,116 dan signifikansi 0,000.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Badan Pusat Statistik Wonogiri diharapkan memperhatikan kepribadian karyawan agar dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya.
2. Sebaiknya Badan Pusat Statistik Wonogiri terus memperhatikan budaya organisasi kepada karyawan dengan cara terus menjalankan budaya-budaya yang ada di Badan Pusat Statistik agar bekerja secara maksimal.
3. Badan Pusat Statistik Wonogiri disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja dan penetapan target waktu yang lebih proporsional, meningkatkan komunikasi serta kerja sama antar karyawan, menerapkan pola pengawasan pimpinan yang mendukung, serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan guna meminimalkan tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas.
4. Diharapkan Badan Pusat Statistik Wonogiri terus menjaga kepuasan kerja karyawan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.
6. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan di Badan Pusat Statistik Wonogiri sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten untuk dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mukhyi, M. (2023). *Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif (1)*.
- Adolph, R. (2016). *No Title No Title No Title*. 1–23.
- Agung, A., Ketut, A., Lestari, S., Darmanegara, I. B. A., & Sarmawa, I. W. G. (2022). *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management The Influence of Competence and Organizational culture on Job Satisfaction and Employee Performance in the Culture Office of Denpasar City*. 2(October), 105–112.
- Agung, A., & Sriathi, A. (2022). *I Kadek Era Wirawan and Anak Agung Ayu Sriathi*

Faculty of Economics and Business, Udayana University, Bali, Indonesia
[http://doi.org/10.35409/IJBMER.2022.3437.5\(06\),1-8](http://doi.org/10.35409/IJBMER.2022.3437.5(06),1-8).

- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., & Dharta, F. Y. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metpen*. <https://penerbitzaini.com/>
- Diponegoro, U. (2011). (*HD Ia Penerbit Universitas Diponegoro*).
- Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, K., Rakyat, P., Bireuen, D., Yusuf, M. M., & Aceh, S. B. (2022). *Kebangsaan*. 11(21), 8–14.
- Fiernaningsih, D. N., Drs, M. A. B., Pudji Herijanto, M. A. B. E., Eka, W. S., Sos, M. A. B., Rachma, B., & Utami, S. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Universitas Diponegoro.
- Hidayat, T. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor POS Jemur*.
- Jully, A., Cs, A., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2024). *Buleleng Regency Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng*. 5(2), 3616–3624.
- Kamarudin, firmansah, zulkifli, amane a. . (2023). *Ilham Kamaruddin Deri Firmansah Zulkifli Ade Putra Ode Amane Nasarudin Moihammad Ardani Samad PT Global Eksekutif Teknologi*. June.
- Kepemimpinan, D. A. N. (n.d.). *No Title*.
- Kepemimpinan, P., Disiplin, K. D. A. N., Kepuasan, T., Di, K., & Badan, K. (n.d.). *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di kantor badan penanggulangan bencana daerah kabupaten penajam paser utara*.
- Kompensasi, D. A. N., & Kepuasan, T. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan smile auto sevice di makassar*. 1(4), 420–430.
- Mimbar, L., & Hidayat, S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor*. 3(1), 257–268.
- Mulia Anggreini, A., & Aryati DPW, I. (2024). *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Pengembangan Karir, Reward dan Stres Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta)*. 8(1).
- Muslimin, D. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitaif dan Kualitatif Penulis: Get Press Indonesia*.
- Paramita, R. . & D. D. (2018). The effect of work stress and work environment on employee job satisfaction. *Journal of Business and Management*, 2(5), 11–18. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v12i5.2848>
- Performance, I., Jaenuri, A., Reniati, R., & Hamsani, H. (2025). : *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Influence Leadership , Motivation , Work Culture , Spiritual Quotient on Job Jurisma : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 15(April), 35–52.
- Ph.D. Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Masita, Meilida Eka Sari, (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.

- Praktis Merencanakan, P., & dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif, M. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*. <https://wehappress.lppm.uwhs.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Pengelolaan-Stres-Kerja-update.pdf>
- Pt, K., & Jakarta, A. (2021). *Muhammad Muslim : “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada ... ”* 124. 24(1), 123–134.
- Rahayu, D., Hadiyatno, D., Cahyaning, R., & Cipto, P. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Balikpapan*. 6(6), 2400–2412.
- Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*. In *Tahta Media Group*.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Siregar, S. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*. Kencana Prenada Media Grup.
- Supriyatno, B. (n.d.). *Budaya organisasi*. 978–979.
- Terhadap, K., Kerja, K., Studi, P., Pada, K., Hidayat, A., & Anwar, S. (2024). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat*. 1(2), 150–157.
- Terhadap, K., Sugiono, E., Ida, G., Tobing, L., Ekonomi, F., & Nasional, U. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Budaya*. 4(2), 389–400.
- Tuala, R. P., Pd, S., & Pd, M. (n.d.). *No Title*.
- Ummah, M. S. (2019). *No Title*. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-Bene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembentukan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian*. In *Cv Science Techno Direct*.
- Wulandari, A., & Mulyanto, H. (n.d.). *No Title*.