

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Tri Haryani (1), Kusuma Chandra Kirana (2), Gendro Wiyono (3)

(1) Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

(2) Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

(3) Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

Email Korespondensi: tyani058@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas, Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini berjumlah 40 responden yang diambil dengan menggunakan metode sensus atau sampling total. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji instrumen menggunakan SPSS ver 20 dan analisis data menggunakan Smart PLS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata kunci; Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Variabel Intervening;

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership, organizational culture, and work motivation on the performance of the employees of the Center for Communication Technology Education, Education, Youth, and Sports of the Special Region of Yogyakarta with job satisfaction as an intervening variable. The sample of this study amounted to 40 respondents who were taken using the census method or total sampling. Collecting data using a questionnaire. Instrument test using SPSS ver 20 and data analysis using Smart PLS. Based on the results of the research that has been carried out, it can be concluded that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, Organizational Culture has a positive and insignificant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. positive and significant impact on employee performance, organizational culture has a positive and insignificant effect on employee performance, work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, leadership has a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction, organizational culture has a positive and insignificant effect on employee performance through satisfaction work motivation, work motivation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: : Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction as an Intervening Variable.

Informasi Artikel: Disubmit: 2021-10-26; Direvisi 2021-11-26; Disetujui: 2022-01-12

PENDAHULUAN

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Meningkatkan kinerja



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

pegawai sangat diperlukan oleh organisasi untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks dan mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan adalah unit pelaksana teknis dari Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan, produksi, dan layanan pembelajaran serta teknologi komunikasi pendidikan untuk meningkatkan persentase sekolah menengah dan khusus yang melaksanakan pendidikan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (Peraturan Gubernur DIY Nomor 86, 2018). Pada tahun 2020 layanan E-Learning Jogja Belajar Class dari Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta mendapat penghargaan tingkat nasional dari Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) sebagai Top 45 Inovasi Pelayanan Publik tahun 2020. Terpilihnya layanan E-Learning Jogja Belajar Class sebagai Top 45 Inovasi Pelayanan Publik tahun 2020 tersebut tidak terlepas dari peran pegawai, karena melalui sumber daya manusia sebuah organisasi dapat mencapai tujuan utamanya, hal ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja pada pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor tersebut adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2014). Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius pada tingkat absensi dan keterlibatan pegawai dalam setiap pelaksanaan kegiatan di suatu organisasi perusahaan maupun pemerintahan. Berdasarkan pada studi penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ghozali (2017) dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Bentuk motivasi yang diberikan oleh Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja, adalah berbentuk fisik dan non fisik. Motivasi berbentuk fisik berupa fasilitas sarana dan prasarana kerja bagi pegawai seperti komputer, laptop, alat tulis kantor, internet, ac, lingkungan kerja yang bersih dan keamanan kantor. Sedangkan motivasi non fisik berupa kenaikan pangkat yang disertai dengan kenaikan gaji dan diberikan 4 tahun sekali kepada pegawai yang kinerjanya dinyatakan baik, pemberian tunjangan, dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Akan tetapi, motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan pemberian tunjangan pegawai yang tidak berdasarkan kinerja pegawai tetapi masih berdasarkan pangkat dan golongan pegawai sehingga setiap pegawai yang mempunyai pangkat dan golongan yang sama akan mendapatkan tunjangan yang sama meskipun kinerjanya berbeda. Hal ini akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam peningkatan kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain faktor motivasi kerja adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Menurut George dan Jones dalam Donni Juni Priansa (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanjung et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ada beberapa hal yang telah dilakukan oleh Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, yaitu berupa alokasi penempatan kerja pegawai berdasarkan pendidikannya, usulan promosi pegawai, pemberian ijin belajar, dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan pimpinan. Akan tetapi kepuasan kerja pegawai belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan adanya peluang terhadap usulan promosi pegawai masih berdasarkan senioritas meskipun pegawai sama-sama memenuhi persyaratan untuk promosi, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi pegawai yang belum senior.



Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan. Menurut Aspizain Chaniago (2017) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan – kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gede & Priartini (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Peran pemimpin di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Daerah Istimewa Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan setiap bulan. Untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai maka bentuk motivasi yang diberikan pemimpin kepada pegawai yang kinerjanya paling baik adalah dengan memberikan penghargaan berupa pemberian kesempatan menjadi koordinator dalam suatu kegiatan kantor. Menjadi koordinator dalam suatu kegiatan kantor adalah suatu bentuk pengakuan prestasi terhadap kemampuan pegawai, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja pegawai maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi kepemimpinan belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan belum adanya tindakan tegas dari pemimpin terhadap pelanggaran disiplin pegawai, yaitu belum adanya sanksi tertulis yang diberikan oleh pemimpin terhadap pegawai yang melanggar disiplin. Sanksi yang diberikan masih berupa teguran lisan, dan sanksi berupa teguran lisan tersebut kurang mendapat perhatian pegawai karena masih ada pegawai yang sudah mendapat teguran secara lisan tetapi tidak mengindahkan.

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki peran sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi dan sebagai suatu pemahaman yang dapat diterima secara bersama (Tanisa Arsyia Soepardjo Dwiarko Nugrohoseno, 2014). Budaya organisasi terbentuk tidak lepas dari pengaruh budaya yang terdapat di lingkungan dimana organisasi tersebut berada, dan memiliki tujuan untuk memberi pedoman kepada anggota organisasi dalam berperilaku sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salam et al. (2017) yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, mempunyai budaya tersendiri yang dianut dan dijalankan bersama dalam berinteraksi di lingkup organisasi, diantaranya adalah budaya saling membantu antar pegawai yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan kantor dan kebiasaan menjenguk teman yang sakit untuk menghibur dan memberi support. Dari kebiasaan tersebut dapat mempererat hubungan antar pegawai sehingga tercipta suasana kekeluargaan dan kenyamanan kerja. Bila pegawai merasa nyaman dalam bekerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan kinerja pegawai. Akan tetapi budaya organisasi belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang salah dalam menerapkan loyalitas, yaitu loyalitas pegawai hanya ditujukan pada atasannya saja dan tidak dengan visi, misi, dan tugas instansinya, karena masih ada pegawai yang kurang memahami visi, misi, dan tugas instansinya. Dengan demikian pemimpin kurang aktif dalam menyampaikan visi, misi, dan tugas instansinya kepada para pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus mendapat perhatian karena dimungkinkan memiliki pengaruh atas kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada kinerja pegawai, dengan demikian dalam penelitian ini penulis mengambil judul “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah raga Daerah Istimewa Yogyakarta “. Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap



kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Abd. Rohman (2017) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi, dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan atau bekerja sama dalam suatu usaha dengan cara pemberian perintah, semangat, kepercayaan, kegiatan, obsesi, konsistensi, pemberian wewenang, perhatian dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan S.P Malayu (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan - kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran - sasaran tertentu (Aspizain Chaniago, 2017).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Mahmudah Enny W. (2019) adalah suatu nilai-nilai yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Menurut Badeni (2017) budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Sedangkan menurut Abd. Rohman (2017) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi atau perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Motivasi

Menurut Hasibuan S.P Malayu (2014) motivasi menjadi landasan seseorang untuk bekerja atau melakukan suatu hal. Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya gerak. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Sedangkan menurut Tewal et al. (2017) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Kepuasan Kerja

Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Menurut Sri Langgeng Ratnasari, et al. (2020) kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Adamy (2016) kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja (Meithiana Indrasari, S.T. 2017). Menurut Abdullah Maruf (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sedangkan menurut Rivai (2015) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian adalah pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek penelitian adalah seluruh variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri dari PNS 18 orang, CPNS 4 orang, dan pegawai tenaga bantu 18 orang. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh / sensus, yaitu semua populasi digunakan untuk data penelitian karena jumlah populasi kecil atau 40 sampel. Variabel dalam penelitian ini adalah; a) Variabel independen atau variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja. Variabel intervening, adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini variabel intervening yang digunakan adalah kepuasan kerja (Y1). Variabel dependen atau variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y2).

Data primer Yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti kepada responden secara langsung, beserta penjelasan cara pengisian kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan yang digunakan untuk memilih data pribadi responden dan pilihan jawaban responden sejumlah jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dari kuesioner tipe pilihan menggunakan penilaian berdasarkan 5 kategori yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Data Responden

Analisis deskripsi karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang akan digunakan untuk analisis. Penelitian ini adalah penelitian populasi, dengan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Balai Teknologi komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Deskripsi responden dalam penelitian yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel penelitian, yang usia 21-30 tahun sebanyak 16 orang, 31-40 tahun sebanyak 10 orang, 41-50 tahun sebanyak 10 orang, dan 51-60 tahun sebanyak 4 orang. Dapat diketahui responden paling banyak usia 21-30 tahun. Kemudian deskripsi karakteristik responden berdasarkan Jenjang Pendidikan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel penelitian, yang pendidikan SLTA/SMK sebanyak 5 orang, akademi sebanyak 6 orang, dan sarjana sebanyak 29 orang. Dapat diketahui responden paling banyak dengan pendidikan sarjana.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan metode Pearson Correlation, yaitu mengkorelasikan tiap indikator dengan skor total indikator kuesioner. Nilai r table dapat dilihat pada tabel statistik dengan $df = n-2$ atau $40-2 = 38$ dan dengan signifikansi 0,05 maka didapat nilai r tabel = 0,312. Hasil uji validitas disajikan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala. Menurut Sugiyono (2014) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sbb: a. Cronbach's alpha > 0,60 dinyatakan reliabel. b. Cronbach's alpha < 0,60 dinyatakan tidak reliabel. Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS maka dapat diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's alpha*) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Batas r | Keputusan |
|------------------------|-------|---------|-----------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,906 | 0,600 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,709 | 0,600 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,779 | 0,600 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y1) | 0,886 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y2) | 0,920 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk ke lima variabel di atas 0,600. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka alat ukur kuesioner tersebut dinyatakan reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Analisis yang disampaikan terdiri dari dua deskripsi, yaitu:

1. Deskripsi Komulatif
Mendiskripsikan dan melakukan analisis secara garis besar sesuai dengan kategori yang dibuat.
2. Deskripsi Individual
Mendiskripsikan dan melakukan analisis berdasarkan hasil kuesioner secara detil sesuai dengan kategori yang dibuat.

Berikut ini analisis deskriptif untuk masing-masing variabel:

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui dari 40 responden dan 13 item pernyataan pada variabel kepemimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 10% menyatakan sangat setuju, sebanyak 69% menyatakan setuju dan sebanyak 18% menyatakan netral, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa 13 item pernyataan yang digunakan pada penelitian berdasarkan variabel kepemimpinan dinilai sangat baik.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Komulatif Kepemimpinan (X1)

| Kategori | Skore | | Jumlah | % tase |
|---------------------|-------|-------|--------|--------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | (STS) | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | (TS) | 17 | 3 |
| Netral | 3 | (N) | 95 | 18 |
| Setuju | 4 | (S) | 357 | 69 |
| Sangat Setuju | 5 | (SS) | 51 | 10 |
| Jumlah | | | 520 | 100 |

Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 3. Analisis Deskriptif Komulatif Budaya Organisasi (X2)

| Kategori | Skore | | Jumlah | % tase |
|---------------------|-------|-------|--------|--------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | (STS) | 1 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | (TS) | 9 | 3 |
| Netral | 3 | (N) | 37 | 12 |
| Setuju | 4 | (S) | 218 | 68 |
| Sangat Setuju | 5 | (SS) | 55 | 17 |
| Jumlah | | | 320 | 100 |

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat diketahui dari 40 responden dan 8 item pernyataan pada variabel budaya organisasi, menunjukkan bahwa sebanyak 17% menyatakan sangat setuju, sebanyak 68% menyatakan setuju, sebanyak 12% netral, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa 13 item pernyataan yang digunakan pada penelitian berdasarkan variabel kepemimpinan dinilai sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi kerja (X3)

Tabel 4. Analisis Deskriptif Komulatif Motivasi Kerja (X3)

| Kategori | Skore | | Jumlah | % tase |
|---------------------|-------|-------|--------|--------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | (STS) | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | (TS) | 33 | 8 |
| Netral | 3 | (N) | 80 | 20 |
| Setuju | 4 | (S) | 175 | 44 |
| Sangat Setuju | 5 | (SS) | 112 | 28 |
| Jumlah | | | 400 | 100 |

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat diketahui dari 40 responden dan 10 item pernyataan pada variabel motivasi kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 28% menyatakan sangat setuju, sebanyak 44% menyatakan setuju, sebanyak 20% netral, sebanyak 8% menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa 10 item pernyataan yang digunakan pada penelitian berdasarkan variabel kepemimpinan dinilai sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Tabel 5. Analisis Deskriptif Komulatif Kepuasan Kerja (Y1)

| Kategori | Skore | | Jumlah | % tase |
|---------------------|-------|-------|--------|--------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | (STS) | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | (TS) | 15 | 4 |
| Netral | 3 | (N) | 75 | 19 |
| Setuju | 4 | (S) | 231 | 58 |
| Sangat Setuju | 5 | (SS) | 79 | 20 |
| Jumlah | | | 400 | 100 |

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat diketahui dari 40 responden dan 10 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 20% menyatakan sangat setuju, sebanyak



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

58% menyatakan setuju, sebanyak 19% netral, sebanyak 4% menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa 10 item pernyataan yang digunakan pada penelitian berdasarkan variabel kepemimpinan dinilai sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Tabel 6. Analisis Deskriptif Komulatif Kinerja Pegawai (Y2)

| Kategori | Skore | Jumlah | % tase |
|---------------------|---------|--------|--------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 (STS) | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 (TS) | 10 | 2 |
| Netral | 3 (N) | 50 | 10 |
| Setuju | 4 (S) | 335 | 70 |
| Sangat Setuju | 5 (SS) | 85 | 18 |
| Jumlah | | 480 | 100 |

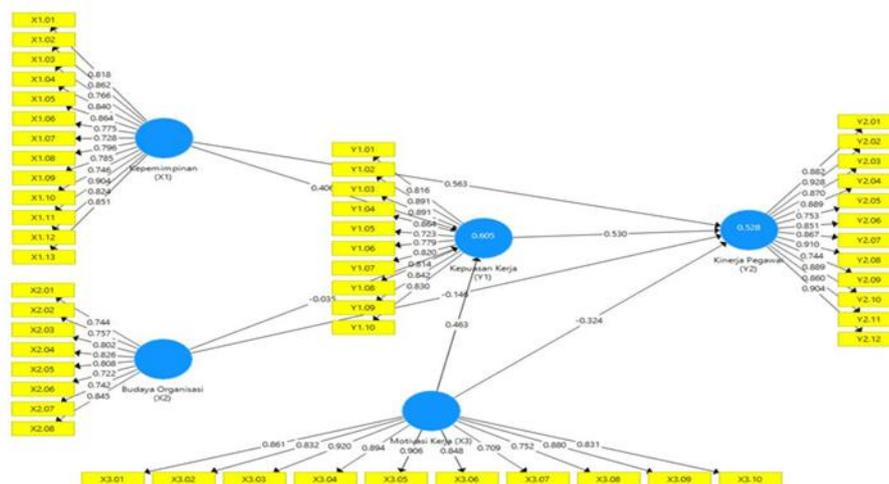
Berdasarkan tabel 6. di atas dapat diketahui dari 40 responden dan 12 item pernyataan pada variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa sebanyak 18% menyatakan sangat setuju, sebanyak 70% menyatakan setuju, sebanyak 10% netral, sebanyak 2% menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa 12 item pernyataan yang digunakan pada penelitian berdasarkan variabel kepemimpinan dinilai sangat baik.

Analisis Inferensial.

Uji Indikator

Uji Convergent validity

Nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai convergent validity digunakan untuk mengetahui validitas suatu konstruk. Sesuai aturan umum (rule of thumb), nilai loading faktor indikator $\geq 0,7$ dikatakan valid. Namun demikian dalam pengembangan model atau indikator baru, nilai loading faktor antara 0,5 - 0,6 masih dapat diterima (Haryono, 2017).



Gambar 1. model uji Convergent validity (nilai Outer Loading)

Uji Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Dari output Discriminant validity Cross Loading, dapat diketahui semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing variabelnya sendiri dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

dengan variabel lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun variabel atau konstruk dalam kolom tersebut.

Uji Composite Reliability

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan *koefisien cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,70. Berikut ini adalah data hasil analisis dari pengujian *Cronbach alpha*, dan *Composite reliability*:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Nilai Batas | Keterangan |
|------------------------|------------------|-----------------------|-------------|------------|
| Budaya Organisasi (X2) | 0.912 | 0.926 | 0,70 | Reliabel |
| Kepemimpinan (X1) | 0.957 | 0.962 | 0,70 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y1) | 0.949 | 0.956 | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y2) | 0.969 | 0.972 | 0,70 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0.955 | 0.961 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2021

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai 0,70. Hal tersebut menunjukkan semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Model Fit

Pengujian model fit dilakukan dengan melihat hasil estimasi *output* SmartPLS dibandingkan dengan kriteria seperti penjelasan pada tabel berikut ini. Output hasil uji model fit dengan program *Smart PLS*:

Tabel 8. Hasil Uji Model Fit

| Model Fit Index | Cut Off Value | Output Model | Keterangan |
|--|---|--------------|-------------|
| SRMR (<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>) | <0,10 | 0,103 | Kurang Baik |
| d-ULS | >0,05 | 15,295 | Sangat baik |
| d-G | >0,05 | | |
| Chi Square | $\chi^2_{\text{Statistik}} < \chi^2_{\text{Tabel}}$ | 19415,646 | Tidak Baik |
| NFI | Mendekati nilai 1 | 0,086 | Tidak Baik |
| RMS Theta (<i>The root mean squared residual covariance</i>) | <0,12 | 0,183 | Tidak Baik |

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2021

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai SRMR 0,103 sehingga model belum sesuai atau belum memenuhi kriteria *goodness of fit* model. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai NFI yang justru mendekati 0 yang menyatakan model belum sesuai atau belum memenuhi kriteria *goodness of fit* model.

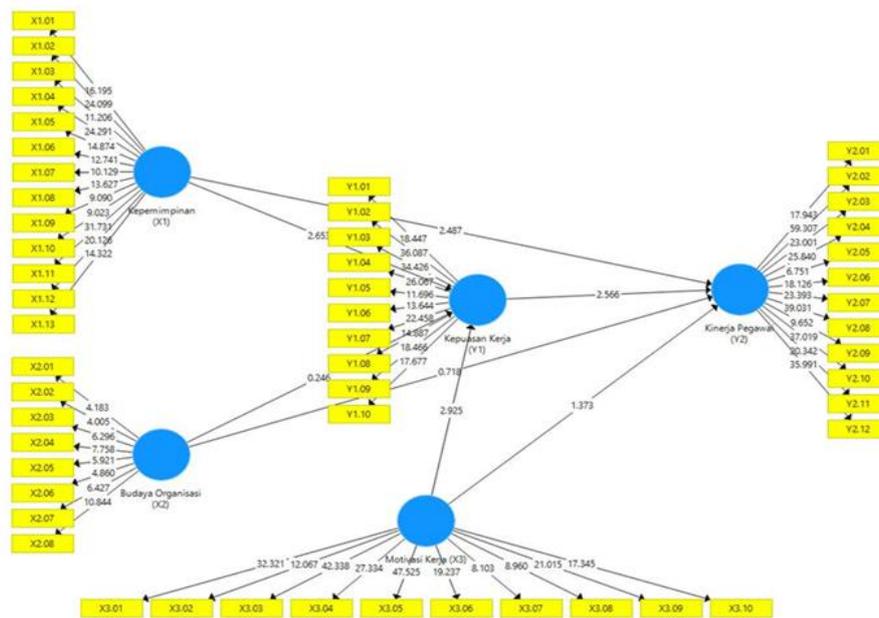
Uji Hipotesis

Dalam tahap pengujian hipotesis ini, maka akan di analisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05. Tabel di bawah ini menyajikan gambar model uji t dan output Smart PLS untuk uji t / uji pengaruh:



Gambar 2. Model Smart PLS dan nilai Uji t

Tabel 9. Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient

| Variabel | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|--|---------------------|--------------------------|----------|----------------|
| Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1) | -0.035 | 0.246 | 0.806 | Tidak terbukti |
| Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y2) | -0.146 | 0.718 | 0.473 | Tidak terbukti |
| Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1) | 0.406 | 2.653 | 0.008 | Terbukti |
| Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y2) | 0.563 | 2.487 | 0.013 | Terbukti |
| Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2) | 0.530 | 2.566 | 0.011 | Terbukti |
| Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y1) | 0.463 | 2.925 | 0.004 | Terbukti |
| Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y2) | -0.324 | 1.373 | 0.170 | Tidak terbukti |

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2020

Dasar pengambilan keputusan berdasar nilai signifikansi (Haryono, 2017) :

1. Jika nilai P Value > 0,05 maka H0 diterima (Tidak ada pengaruh).
2. Jika nilai P Value ≤ 0,05 maka H0 ditolak (Ada pengaruh).

Kesimpulan hasil uji hipotesis:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini karena nilai P values < 0,05 (0,008 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini karena nilai P values > 0,05 (0,806 > 0,05), sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Yogyakarta. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,011 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,013 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini karena nilai P values $> 0,05$ ($0,473 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini karena nilai P values $> 0,05$ ($0,170 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Analisis Mediasi

Analisis ini untuk melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien tersebut maka bisa di bandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi pengaruh mediasi untuk mengetahui apakah variabel mediasi atau intervening itu memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

Tabel 10. Hasil Uji Pengaruh Variabel Mediasi

Specific Indirect effects

| Specific Indirect Effects Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2) | -0.018 | -0.006 | 0.089 | 0.206 | 0.837 |
| Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2) | 0.215 | 0.232 | 0.136 | 1.585 | 0.114 |
| Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2) | 0.246 | 0.237 | 0.123 | 1.998 | 0.046 |
| Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1) | -0.035 | -0.012 | 0.141 | 0,246 | 0.806 |
| Total Effects | | | | | |
| Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y2) | -0.165 | -0.151 | 0.197 | 0.833 | 0.405 |
| Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1) | 0.406 | 0.423 | 0.153 | 2.653 | 0.008 |
| Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y2) | 0.778 | 0.786 | 0.172 | 4.532 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2) | 0.530 | 0.547 | 0.207 | 2.566 | 0.011 |
| Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y1) | 0.463 | 0.447 | 0.158 | 2.925 | 0.004 |
| Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y2) | -0.079 | -0.088 | 0.186 | 0.422 | 0.673 |

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2021

Pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total

Analisis ini untuk mengetahui besarnya koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total. Berdasarkan uji hipotesis *Path Coefficient* dan hasil uji pengaruh variabel mediasi, maka hasil analisis sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan (X1) ke kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1).



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- 1) Pengaruh langsung kepemimpinan (X1) ke kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,563.
- 2) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X1) ke kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,215
- 3) Total pengaruh sebesar 0,778.

Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) lebih besar daripada pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2).

- b. Pengaruh budaya organisasi (X2) ke kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1).
 - 1) Pengaruh langsung budaya organisasi (X2) ke kepuasan kerja (Y2) sebesar -0,146
 - 2) Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) ke kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebesar -0,018..
 - 3) Total pengaruh sebesar -0,165.

Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1).

- c. Pengaruh motivasi kerja (X3) ke kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1).
 - 1) Pengaruh langsung motivasi kerja (X3) ke kinerja pegawai (Y2) sebesar -0,324.
 - 2) Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X3) ke kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,246.
 - 3) Total pengaruh sebesar -0,079.

Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y) lebih besar dari pada pengaruh langsung motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y2).

Uji signifikansi pengaruh variabel mediasi

Hasil analisis jalur atau uji pengaruh mediasi dapat dilihat pada output Spesifict Indirect Effect, jika nilai P value kurang dari 0,05 maka terjadi pengaruh mediasi.

Hasil uji signifikansi pengaruh variabel mediasi :

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini karena nilai P values $> 0,05$ ($0,114 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini karena nilai P values $> 0,05$ ($0,837 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,046 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditunjukkan hasil penelitian dengan P value $< 0,05$. Pengaruh ini terjadi disebabkan antara lain: pendidikan pegawai jenjang S1 di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki porsi cukup besar yaitu; 72,5 % sehingga memahami strategi yang dilakukan pimpinan untuk menciptakan kepuasan kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditunjukkan hasil penelitian dengan P value $> 0,05$. Tidak berpengaruhnya budaya organisasi disebabkan antara lain: pendidikan pegawai jenjang SLTA/SMK di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta meskipun porsinya cukup kecil yaitu ; 12,5 % di duga berpengaruh terhadap kurang maksimalnya pemahaman dalam membangun budaya organisasi.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditunjukkan hasil penelitian dengan P value $< 0,05$. Pengaruh ini terjadi disebabkan antara lain: 40% usia pegawai di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta usianya masih muda yaitu antara 20 sampai dengan 30 tahun, sehingga diduga mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja organisasi yang tinggi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan hasil penelitian dengan P value $< 0,05$. Pengaruh ini terjadi disebabkan antara lain: pegawai berusia muda antara 20 sampai dengan 30 tahun di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki porsi yang cukup besar yaitu; 40 % sehingga tingkat kepuasannya tinggi yaitu mereka tidak akan cepat puas dengan hasil kerjanya, hal ini akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan hasil penelitian dengan P value $< 0,05$. Pengaruh ini terjadi disebabkan antara lain: pendidikan pegawai jenjang S1 di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki porsi cukup besar yaitu; 72,5 % sehingga memahami bagaimana membangun kinerja yang baik.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan hasil penelitian dengan P value $> 0,05$. Tidak berpengaruhnya budaya organisasi disebabkan antara lain: pendidikan pegawai jenjang SLTA/SMK di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta meskipun persinya cukup kecil yaitu ; 12,5 % di duga berpengaruh terhadap kurang optimalnya pemahaman dalam membangun kinerja organisasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan hasil penelitian dengan P value $> 0,05$. Pengaruh ini terjadi disebabkan antara lain: 10% usia pegawai di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta di atas 50 tahun, dan diduga motivasinya sudah menurun, meskipun persinya cukup kecil tapi karena ada unsur senioritas maka motivasi kerja pegawai senior yang sudah menurun akan dicontoh oleh pegawai yang masih junior sehingga di duga mempengaruhi menurunnya motivasi pegawai yang masih muda.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur konstruk tidak langsung (analisis mediasi) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Balai Teknologi komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dapat di buktikan dari hasil penelitian dengan P value $> 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja tidak berhasil memediasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Tidak berpengaruh ini terjadi disebabkan antara lain: pendidikan pegawai jenjang SLTA/SMK di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta meskipun memiliki porsi yang cukup kecil; yaitu; 12,5 % namun di duga mempengaruhi kurang maksimalnya dalam memahami bagaimana membangun kinerja yang baik.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur konstruk tidak langsung (analisis mediasi) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Balai Teknologi komunikasi



Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dapat di buktikan dari hasil penelitian dengan P value > 0,05. Dengan demikian kepuasan kerja tidak berhasil memediasi antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Tidak berpengaruh ini terjadi disebabkan antara lain: pendidikan pegawai jenjang SLTA/SMK di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta meskipun memiliki porsi yang cukup kecil; yaitu; 12,5 % namun di duga mempengaruhi kurang optimalnya dalam memahami bagaimana membangun kinerja yang baik.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur konstruk tidak langsung (analisis mediasi) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Balai Teknologi komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dapat di buktikan dari hasil penelitian dengan P value < 0,05. Dengan demikian kepuasan kerja berhasil memediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini terjadi disebabkan antara lain: 40% usia pegawai di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta usianya masih muda yaitu antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun, sehingga diduga mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja organisasi yang tinggi.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data pada bab IV di atas dapat diambil simpulan sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin meningkat kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik budaya organisasi, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 tidak diterima.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik motivasi kerja, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin meningkat kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.

Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik budaya organisasi, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 tidak diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik motivasi kerja, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 tidak diterima. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka belum tentu akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga secara tidak langsung kinerja pegawai belum tentu meningkat. Hal ini



menunjukkan bahwa hipotesis 8 tidak diterima. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka belum tentu akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga secara tidak langsung kinerja pegawai belum tentu meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 9 tidak diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga secara tidak langsung kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 10 diterima.

Saran.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Pimpinan Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan, Dinas Pendidikan, pemuda, dan olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta agar selalu memberikan motivasi kepada para pegawai, yaitu dalam bentuk pemberian tunjangan, penghargaan, promosi berdasarkan kinerja, pemberian tugas sesuai kemampuan pegawai, melibatkan semua pegawai dalam setiap kegiatan kantor, dan pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal agar pegawai dapat meningkatkan kemampuannya. Melalui pemberian motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
2. Pimpinan Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan, Dinas Pendidikan, pemuda, dan olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta agar selalu melakukan inovasi sesuai perkembangan teknologi terhadap layanan E-Learning Jogja Belajar agar selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, khususnya masyarakat pendidikan.
3. Pimpinan Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan, Dinas Pendidikan, pemuda, dan olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta agar lebih intensif dalam menyampaikan visi misi organisasi kepada para pegawai agar pegawai mengetahui visi misi organisasinya dan menjadikan visi misi organisasi sebagai landasan dan arah dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Pimpinan Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan, Dinas Pendidikan, pemuda, dan olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta agar selalu menyusun strategi, baik strategi untuk mewujudkan visi misi organisasi maupun strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan bimbingan dan saran kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan, evaluasi hasil pekerjaan pegawai, pemberian sarana dan prasarana kerja pegawai dan sebagainya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja pegawai semakin baik.
5. Bagi peneliti selanjutnya agar memperluas penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya tunjangan kinerja, komitmen organisasi, kompetensi pegawai, dan sebagainya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

REFERENSI

- 1, E. M., 2, M. H., & Ade Purnama 3. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 5. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/83/80>
- Abd. Rohman, M. A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Ahmad Aswan Waruwu. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara*. 10. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/191>
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Ilmiah*, 12(2), 7–15.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Anwar, P. M., & Budi, I. (2018). The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 453(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Aspizain Chaniago. (2017). *Pemimpin & Kepemimpinan*. 1–87.
- Atijah, & Syaiful Bahri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 54–63.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- dewi, bagia, J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Donni Juni Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M. M., Dr. Hj. Herni Widiyah Nasrul, S.E., M. M., Ishan Nurdin, S.T., M. M., Yuli Susilowati, S.E., M. M., & Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M. S. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (M. P. Nureza Dwi Anggraeni, S.Pd. & M. S. Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E. (eds.)). Forum Pemuda Aswaja.
- Dr. Mahadin Shaleh, M. S. (2018). *Kepemimpinan Dan Organisasi* (D. Ilham. (ed.); Pertama.). Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M. M. K. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Estiningsih, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

<https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.344>

- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Febrianto, E. (2018). *Sekretariat Dprd Kota Batu Melalui Kepuasan*. 5(2), 175–188.
- GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Gorap, S. I., Haerani, S., & Hakim, W. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon) the Effect of Organizational Culture , Organizational Commitment , and Compensation To Employee Performance. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2).
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 7(1), 52. <https://doi.org/10.21013/jmss.v7.n1.p7>
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS (I)*. Luxima Metro Media.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Indartono, S. (2014). *Pengantar Manajemen : Character Inside*.
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Irawati, L. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at the South Tangerang Fire and Rescue Service. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 119. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14470>
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. *E-Jurnal Katalogis*, 4(2), 62–75.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.100-112>
- Kompensasi, P., Kerja, F., Kepemimpinan, D., Alauddin, U., Asri, M., & Munir, A. R. (2019).



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Yume : Journal of Management*, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itadc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 146. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20093>
- Lusiana, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. *NASPA Journal*, 42(4), 1.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. : Dr. Muslichah Erma W., SE. (ed.); Juli 2019). UBHARA Manajemen Press.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *organisasi dan motivasi*. Bumi Aksara.
- Manajemen, J., Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., Wahyuni, S., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda, F. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306–316. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Manuaba, I. B. P., Sujana, I. W., & Widnyana, I. W. (2020). Influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at Denpasar National Polytechnic. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(01), 21718–21728. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i01.782>
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>
- Miftah Thoha. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Modding, H. B., Bima, H. M. J., & Bijaang, J. (2017). The Influence of Organizational Culture , Leadership , And Motivation Towards Job Satisfaction And Performance of Employees In A Work Unit of The Device Area Government Maros. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 5(4), 31–35.
- Mukmin, S., & Indra, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manejerial Bisnis Vol.*, 2(2), Desember-Maret 2019 ISSN 2597-503X.
- Mulyadi, M., & Wicaksono, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3370>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Niam, J., Yanuar, T., & Syah, R. (2019). *Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. 12(2).



- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Peraturan Gubernur DIY Nomor 86, (2018).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Profita, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahanan Desa Kabupaten Lumajang (Pemdes). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 142–152. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i2.1696>
- Purwanto, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1), 60–80. <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.742>
- Putri, E. N., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja Di Lingkungan Its Surabaya*. 04(01), 16–29.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Robbins, J. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Salam, R., Yunus, H., Akib, H., & Makassar, U. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 4(1).
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 25(1), 72–83.
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2418. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Sekaran, U. dan R. B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. (6th ed.). Salemba Empat.
- Setyabudi Indartono, P. . (2014). *Manajemen: “Character” Inside*. Yukaprint.
- Simanjuntak, Putra Arif. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(17), 48–55.
- Siswoyo Haryono. (2018). *MANAJEMEN KINERJA SDM* (M. Dwi Puryanto, SE (ed.)). LUXIMA METRO MEDIA.
- Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Takamori Indonesia Batam The Effect Of Leadership , Work Motivation , And Compensation On Employee Performance Pt . Takamori Indonesia Batam Abstrak Pendahuluan Dunia b*. 8(3), 386–403.
- Soekarso Iskandar Putong. (2015). *KEPEMIMPINAN: Kajian Teoritis dan Praktis*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 128. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1081>

Sunyoto, D. (2015). *Analisis Data Penelitian dengan SPSS untuk Mahasiswa dan Praktisi Kesehatan*. Nuha Medika.

Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>

Tampi, B. J., & Bryantampi15@yahoo.co.id, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado) No Title. *Acta Diurna, Volume III*.

Tanisa Arsyah Soepardjo Dwiarko Nugrohoseno. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen |, Volume 2 N*.

Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.

Tewal, B., Adolfinia, Pandowo, M. C. H., & Hendra N. Tawas. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.

Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT RAJAGRAFINDO.

Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 108. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.108-126>

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (kedua.). PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima).

Windaryadi, C. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 16(3).



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.