

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA ASN DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA PASURUAN

Dhita Ariyanti Pratiwi¹, Prof. Dr. Hj. Sukei, MM²

³Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: mbak.uklik@gmail.com¹, sukei@unitomo.ac.id²

English Title: THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ASN JOB SATISFACTION IN THE REGIONAL SECRETARIAT OFFICE OF PASURUAN CITY

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *expost facto* dan survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan berjumlah 97 orang pegawai negeri (ASN). Pengambilan sampel dalam penelitian dengan menggunakan rumus slovin dengan $\alpha = 5\%$ di dapat sampel sejumlah 66 orang yang ditentukan secara acak sederhana. Data dianalisis dengan analisis jalur dan menggunakan bantuan *software SPSS 22.00*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. (2) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. (3) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja ASN mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja ASN, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai tujuan baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan direalisasikan dengan menggunakan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang ada. Manajemen memegang peranan sangat penting, sebab manajemen merupakan “Proses perencanaan, pengorganisasian,

kepemimpinan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Girniawan, 2019).

Peningkatan kinerja pada ASN sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional dan berkelanjutan. Rendahnya kinerja ASN salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Seiring perubahan yang terjadi dalam organisasi, antara kepemimpinan dengan budaya organisasional mempunyai hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan dinilai masih belum maksimal, dimana pada umumnya pemimpin organisasi tidak dapat mempengaruhi perilaku pegawai dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi sesuai dengan kebutuhannya, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi yang dapat membawa konsekuensi bagi organisasi tersebut. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan didapati beberapa pegawai yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games, menonton film, bercanda, mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut berimbas terhadap kinerja pegawai meskipun belum termasuk ke dalam taraf mengkhawatirkan, namun penurunan kepuasan kerja ini perlu dicermati dan ditinjaulanjuti.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan?
5. Apakah Kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan?
6. Apakah Budaya Organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

6. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Budaya Organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik mempengaruhi perilaku orang lain baik individu maupun kelompok (Thoha, 2015). Seorang kepala harus bisa menjabarkan arah dan tujuan sebagai target dari sebuah organisasi. Maksudnya bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap nama besar sebuah organisasi. Metode kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pimpinan dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan keyakinan setiap orang di dalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat memperkuat eksistensi organisasi, baik dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi maupun keluar sebagai identitas, sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi (Sedamayanti, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya masing-masing. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Gibson (2014:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2013:224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kinerja

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku

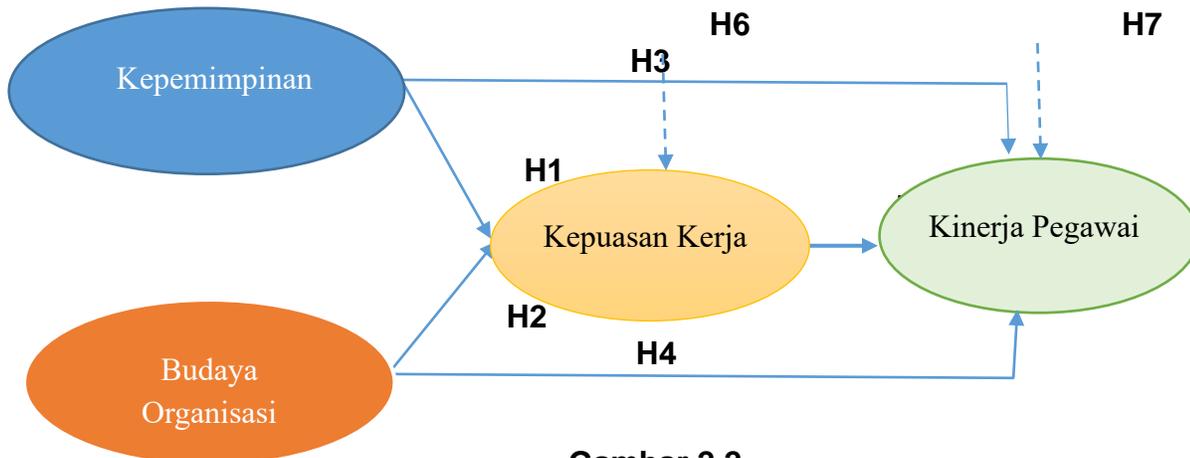
tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja)

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari dua variabel eksogen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Selanjutnya kedua variabel eksogen diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai/PNS (Z) dengan ada pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota, maka bawahan akan sepenuhnya mendukung kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi sedangkan budaya organisasi merupakan kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi (Serdamayanti, 2014).

Untuk lebih jelasnya, model konsep yang akan dilaksanakan dalam penelitian :



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu kesimpulan yang bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Pengujian kebenaran dari suatu hipotesis harus didasarkan kepada hasil penelitian dan analisis terhadap fakta dan adat-data yang ada. Berdasarkan uraian hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

2. Diduga budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
4. Diduga kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
5. Diduga kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.
6. Diduga budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Katagori Data
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Kreatif 2. Intelektual 3. Perhatian	Ordinal/Skala Likert
2	Budaya Organisasi (X2)	1. Kedisiplinan perilaku 2. Norma 3. Aturan 4. Iklim organisasi	Ordinal/Skala Likert
3	Kepuasan Kerja ASN (Y)	1. Gaji 2. Promosi 3. Penghargaan	Ordinal/Skala Likert
4	Kinerja ASN (Z)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Sikap kerja	Ordinal/Skala Likert

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016) Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan 97 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2017:136) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk memilih responden, maka teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana) adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di populasi tersebut'

METODE ANALISIS DATA

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Partial Least Square (PLS). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk yang lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya. PLS didefinisikan oleh dua persamaan yaitu inner model dan outer model. Inner model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya. Konstruk terbagi menjadi dua yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen merupakan konstruk penyebab, konstruk yang tidak dipengaruhi oleh konstruk lainnya. Konstruk eksogen memberikan efek kepada konstruk lainnya, sedangkan konstruk endogen merupakan konstruk yang dijelaskan oleh konstruk eksogen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hasil (*Corrected item total correlation*) dengan r tabel dimana jika :

- r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut Valid.
- r hasil negative dan r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Dari persyaratan tersebut diatas, dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas
Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2),
Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Corrected item-Total correlation	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)		
X1-1	0,640	Valid
X1-2	0,631	Valid
X1-3	0,608	Valid
X1-4	0,561	Valid
X1-5	0,567	Valid
Budaya Organisasi (X2)		
X2-1	0,608	Valid
X2-2	0,686	Valid
X2-3	0,703	Valid
X2-4	0,437	Valid
X2-5	0,581	Valid
Kepuasan Kerja (Z)		
Z1-1	0,759	Valid
Z1-2	0,814	Valid

Variabel	Corrected item-Total correlation	Keterangan
Z1-3	0,840	Valid
Z1-4	0,841	Valid
Z1-5	0,869	Valid
Kinerja Pegawai (Y)		
Y1-1	0,720	Valid
Y1-2	0,817	Valid
Y1-3	0,749	Valid
Y1-4	0,883	Valid
Y1-5	0,722	Valid

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa r hasil (*Corrected Item – total Correlation*) lebih besar dari r tabel 0.2407. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan *Alpha* (*Cronbach's Alpha*) dengan r tabel dimana jika :

- r Alpha positif (*Cronbach's Alpha*) dan r Alpha > r tabel, maka variabel tersebut Reliabel.
- r Alpha negatif (*Cronbach's Alpha*) dan r Alpha < r tabel maka variabel tersebut tidak Reliabel.

Dari persyaratan tersebut diatas, dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2),
Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,804	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,933	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,909	Reliabel

Sumber : Data diolah

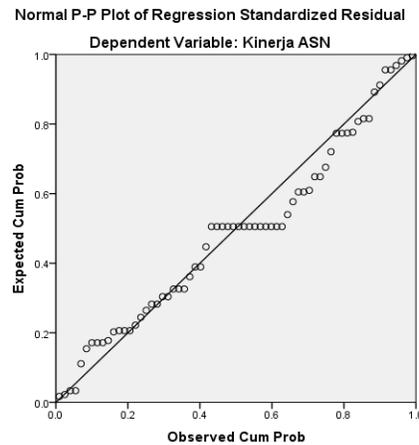
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,804, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.810,

Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,933 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.909. Karena r alpha > dari t tabel 0.2407 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Model 1

Dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil analisa uji normalitas sebagai berikut :



Sumber : Data diolah

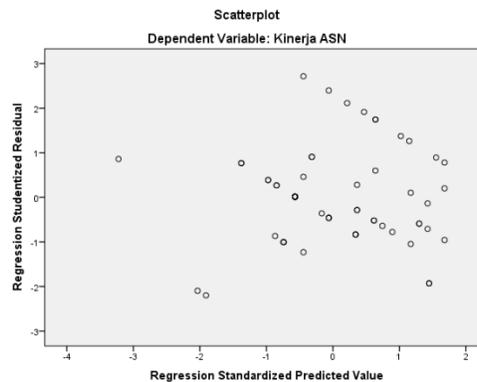
Gambar 4.1

Uji Normalitas Data Model 1

Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedasitas

Dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil analisa sebagai berikut :



Sumber : Data diolah

Gambar 4.2

Uji Heteroskedasitas Model 1

Dari uji heteroskedasitas dengan mendeteksi heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menampilkan *scatter plot* dari nilai **ZPRED** (nilai prediksi, sumbu X) dengan **SRESID** (nilai residualnya, sumbu Y). Model tidak terdapat pola tertentu pada grafik. Pola tertentu yang dimaksud seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Dengan demikian model regresi berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW test). Adapun hasil uji DW test pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.569	1.78936	1.560

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah

Dari hasil analisa di atas di dapat nilai Dubin-Waston 1.460, atau ada di antara nilai -2 sampai dengan 2, ini berarti model regresi aman atau tidak terjadi kondisi autokorelasi atau dapat di simpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinier

Salah satu syarat agar regresi linier berganda memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)* adalah tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel bebas dalam model regresi, atau dapat dikatakan tidak ada hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas dalam model, jika terjadi multikolinieritas sempurna maka penafsiran koefisien regresi tidak dapat digunakan.

Uji multikolinieritas untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengatasi gejala-gejala multikolinieritas disarankan dengan cara *aprior information*, menggunakan data *cross section* dan *time series*, mengeluarkan satu variabel, dan menambah data baru.

Dalam mendeteksi gejala multikolinieritas, cara yang di pergunakan dalam penelitian ini melalui koefisien korelasi person dari masing-masing variabel bebas

dalam sebuah matrik korelasi. Berikut ini hasil pengujian gejala multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.8
Collinearity Statistics
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.902	1.109
	Gaya Kepemimpinan	.902	1.109

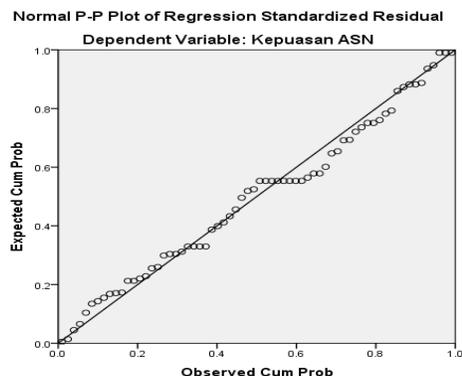
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah

Pada bagian *Coefficient* terlihat untuk kedua variabel independen, angka VIF ada di sekitar 1 (1,109 dan 1.109) demikian juga nilai *Tolerance* mendekati 1 (0,902; dan 0.902). Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi pada model 1 tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Multikolinieitas Model 2

Dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil analisa uji normalitas sebagai berikut :



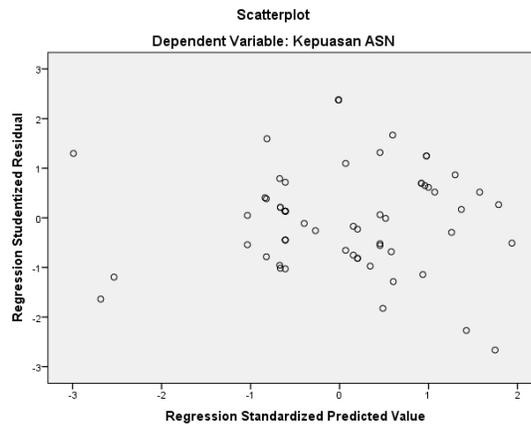
Sumber : Data diolah

Gambar 4.3
Uji Normalitas Data Model 2

Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedasitas

Dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil analisa sebagai berikut :



Sumber : Data diolah

Gambar 4.4

Uji Heteroskedasitas Model 2

Dari uji heteroskedasitas dengan mendeteksi heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menampilkan *scatter plot* dari nilai **ZPRED** (nilai prediksi, sumbu X) dengan **SRESID** (nilai residualnya, sumbu Y). Model tidak terdapat pola tertentu pada grafik. Pola tertentu yang dimaksud seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Dengan demikian model regresi berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model 2 regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW test). Adapun hasil uji DW test pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.580	.559	1.74085	1.912

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan ASN

Sumber : Data diolah

Dari hasil analisa di atas di dapat nilai Dubin-Waston 1.912 atau ada di antara nilai -2 sampai dengan 2, ini berarti model regresi aman atau tidak terjadi kondisi

autokorelasi atau dapat di simpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

1. Uji Multikolinier

Salah satu syarat agar regresi linier berganda memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)* adalah tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel bebas dalam model regresi, atau dapat dikatakan tidak ada hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas dalam model, jika terjadi multikolinieritas sempurna maka penafsiran koefisien regresi tidak dapat digunakan. Uji multikolinieritas untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengatasi gejala-gejala multikolinieritas disarankan dengan cara *a priori information*, menggunakan data *cross section* dan *time series*, mengeluarkan satu variabel, dan menambah data baru. Dalam mendeteksi gejala multikolinieritas, cara yang di pergunakan dalam penelitian ini melalui koefisien korelasi person dari masing-masing variabel bebas dalam sebuah matrik korelasi. Berikut ini hasil pengujian gejala multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.10
Collinearity Statistics
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.561	1.782
Gaya Kepemimpinan	.855	1.170
Kepuasan Kerja	.537	1.861

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah,

Pada bagian *Coefficient* terlihat untuk kedua variabel independen, angka VIF ada di sekitar 1 (1.782; 1.170 dan 1.861) demikian juga nilai *Tolerance* mendekati 1 (0,561 ; 0,855 dan 0.537). Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi pada model II tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

PEMBAHASAN

1. Analisa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,037, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).
2. Analisa pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat

pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Hal ini sejalan dengan pendapat Budiyanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak ” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Tingkat kepuasan karyawan merupakan salah satu ukuran keberhasilan program sumberdaya manusia yang dirancang untuk menstandarisasi kebijakan manajemen sumber daya manusia.

3. Analisa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil temuan ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukur (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.
4. Analisa pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
5. Analisa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
6. Analisa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,239, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,181 \times 0,347 = 0,062$, maka pengaruh total yang diberikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,239 + 0,062 = 0,429$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas di ketahui bahwa pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,301, dan pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,301, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
7. Analisa pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.355, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0.201 \times 0.347 = 0,069$, maka pengaruh total yang di berikan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung yaitu $0.355 + 0,069 = 0.425$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas di ketahui bahwa pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,335, dan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,381, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Budaya Organisasi (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disimpulkan beberapa hal yakni :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
2. Budaya Organisasi (X2) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y).
3. Kepuasan Kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh terhadap variable kinerja pegawai (Y).
5. Variabel Budaya Organisasi (X2) melalui variable Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan beberapa hal yang berkaitan dengan variabel penelitian yakni :

1. Meningkatkan peran kepemimpinan sebagai katalisator, integrator dan leader pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan melalui cara :
 - a. Menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif berkaitan dengan pekerjaan.
 - b. Meningkatkan kemampuan konseptual.
 - c. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi verbal.
 - d. Selalu menangani masalah dengan cepat dan tepat.
 - e. Memberikan perhatian secara individual pada semua pegawai tanpa pilih kasih.
2. Mempertahankan budaya organisasi yang mampu mendorong pencapaian visi dan misi serta menyempurnakan budaya organisasi yang penting namun belum dilaksanakan sepenuhnya oleh pegawai melalui cara :
 - a. Tetap menggunakan bahasa Indonesia sebagai bahasa percakapan formal.
 - b. Senantiasa menjunjung tinggi norma-norma kesusilaan, kesopanan, agama dan hukum.

- c. Selalu disiplin dalam hal waktu.
 - d. Mengikuti pertemuan atau rapat secara rutin.
 - e. Berinteraksi dengan baik antar sesama pegawai, dengan pimpinan dan sesama pegawai di instansi berbeda.
3. Mempertahankan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pasuruan melalui cara :
- a. Pemenuhan kebutuhan hidup sehari hari secara layak.
 - b. Melaksanakan promosi jabatan secara adil dan terbuka.
 - c. Menyusun sistem penghargaan baik secara finansial maupun non finansial.