

BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI: APAKAH KEPUASAN KERJA MEMEDIASI HUBUNGAN TERSEBUT?

Mastura¹ Mohd Heikal², Yulius Dharma³

mastura.250801@gmail.com¹, mohdheikal@unimal.ac.id², yuliusdharma@unimal.ac.id³

^{1,2,3}Program Magister Ilmu Manajemen, Universitas Malikussaleh, Indonesia

*Corresponding author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work motivation and leadership style on employee performance and job satisfaction. In addition, it also aims to see the role of job satisfaction as a mediation between these relationships. The data used in this study is primary data by distributing questionnaires, while the sampling technique is Census (saturated sampling). So the sample in this study amounted to 198 respondents at the Department of Public Works and Spatial Planning, North Aceh Regency. The analytical method in this study is quantitative and the data analysis technique uses Structural Equation Model (SEM) analysis which is operated through SEM Amos. The results of the study found that organizational culture and leadership style had a positive effect on satisfaction and performance. Job satisfaction variable has a positive effect on performance. While work motivation has a negative effect on job satisfaction. However, organizational culture and work motivation have no effect on employee performance. In addition, satisfaction partially mediates the relationship between organizational culture and work motivation on employee performance. And job satisfaction fully mediates the relationship between leadership style and employee performance.

Keywords: *return on training investment, sharing the benefit, sipoc diagram, sustainability, training evaluation*

<https://doi.org/10.29103/j-mind.v8i1.7175>

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia memang sangat penting dalam suatu organisasi agar tetap “survive” dalam iklim persaingan tanpa batas ini, sehingga peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawainya tetapi juga untuk pimpinan organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan yang dilakukan pimpinan terhadap para pegawainya terus dikembangkan secara maksimal hingga tercapai tujuan organisasi. Kondisi saat ini Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara dalam berbagai aspek yang melekat pada diri seorang pemimpin yang disebut dengan kepemimpinan, beberapa kepala bagian yang ada pada instansi ini memiliki hubungan kerja yang baik, terutama kepala bidang dengan pimpinan, namun disini terjadi kesenjangan sosial antara sesama para pegawai golongan rendah, ini menandakan bahwa masih rendahnya kedewasaan dalam melakukan hubungan sosial oleh beberapa pemimpin pada instansi ini.

Kinerja pegawai memiliki peran vital dalam mendukung keberhasilan organisasi, jika kinerja pegawai rendah maka akan merugikan kinerja organisasi (Robbins, 2015). Untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi kinerja pegawai berperan sangat penting, karena kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap sukses tidaknya sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan kuat jika mampu menghadapi berbagai masalah eksternal. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara, saat ini kinerja pegawai masih rendah, ini dapat dilihat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan perlu sampai lima kali perbaikan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan,

sehingga jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam sehari tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa permasalahan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara ditemukan bahwa masih ada pegawai yang kurang menyenangi pekerjaan karena kurang mengerti dan kurang memahami terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Selanjutnya masih ada pula pegawai yang belum menyukai pekerjaan sepenuhnya karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keinginannya, sehingga kurang mengerti untuk mengerjakannya dan dalam bekerja sehari-hari sering tidak adanya ketekunan sehingga pekerjaan tersebut kurang rapi, tidak berseni dan sering tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hutagalung (2021), Brury (2016) dan Ahmad (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara tidak semua pegawai menerima norma/aturan yang ada. Terlebih dalam masalah masalah pekerjaan yang menyangkut kebutuhan keuangan, ini dapat dilihat pegawai sering melaksanakan pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya asalkan bisa mendapatkan sedikit jerih payah dari hasil pekerjaan itu sehingga ini dapat menimbulkan persengketaan diantara bawahan. Terkait dengan penelitian sebelumnya Sugiono dan Tobing (2021), Fahmi *et al* (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, permasalahan yang terjadi yaitu pemberian gaji semua pegawai merasa puas menerimanya karena sesuai dengan tingkat kepegangannya. Mengenai bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan menurut sebagian pegawai belum sesuai dengan beban kerjanya. Jaminan kesejahteraan karyawan meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya tidak teraplikasi seluruhnya dalam instansi pemerintah seperti jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan dan hak mendapatkan jatah rumah. Pegawai belum mendapatkan secara gratis tetapi dilakukan pemotongan setiap bulannya dari jumlah gaji yang diterima.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Berdasarkan observasi di lapangan didapati bahwa pimpinan belum mampu untuk menganalisa terhadap situasi yang dihadapi secara teliti, ini dapat dilihat pimpinan tidak peka terhadap situasi yang terjadi pada bawahannya yang kurang merasakan kenyamanan dalam bekerja, karena pimpinan hanya mempercayai kelompok tertentu saja dalam melaksanakan suatu pekerjaan sedangkan tugas pokok dan fungsi dari pekerjaan tersebut milik pegawai lain, bahkan pegawai yang bersangkutan sering tidak mengetahui permasalahan yang terjadi karena tidak adanya pemberitahuan dari pimpinan.

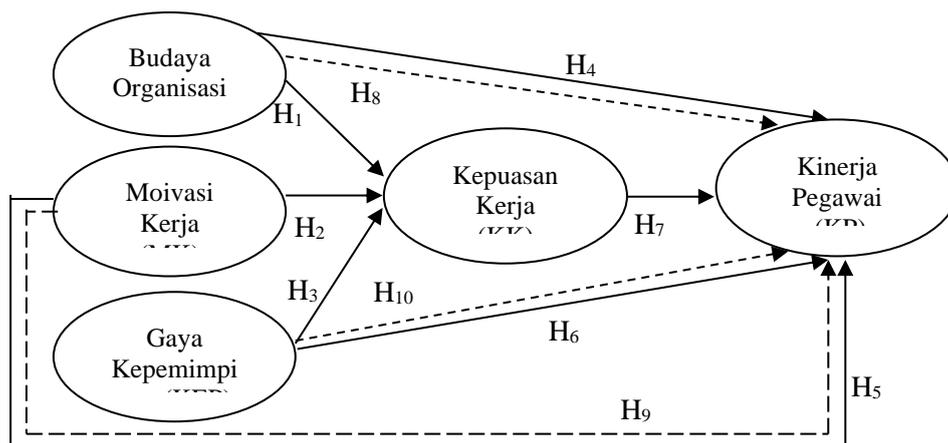
Arisna (2021) dan Hutagalung (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Brury (2016), Sugiono dan Tobing (2021) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis ingin mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Aceh Utara, serta peranan hubungan kepuasan kerja sebagai mediasi.

METODE

Data dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 198 pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Selanjutnya, teknik pengolahan data dilakukan dalam 4 tahap: editing, coding, processing, dan pembersihan. Kerangka kerja penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diuji dalam penelitian sehingga dapat lebih mudah dipahami melalui representasi visual. Gambar 1 menunjukkan bahwa sepuluh hipotesis diajukan berdasarkan rumusan masalah yang ada. Setiap hipotesis ditandai dengan simbol H. Arah panah pada gambar menunjukkan pengaruh langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya.

Metode Analisa Data

Pada penelitian ini, metode analisa data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis *covariance*, dengan menggunakan software AMOS. *Structural Equation Model* (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis factor (*factor analysis*) dan model persamaan simultan (*simultaneous equation modelling*) (Ghozali, 2013). Analisis dimulai dengan mengumpulkan data yang telah diseleksi melalui proses uji outlier. Data tersebut dimasukkan ke dalam program AMOS dan diolah sesuai dengan hipotesis yang ada. Hasilnya disajikan berdasarkan analisis kebutuhan hipotesis yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, Tabel 1 menggambarkan data responden dari penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, rata-rata responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan rata-rata responden dalam penelitian ini berusia 50-58 Tahun. Berdasarkan Pendidikan terakhir, rata-rata responden dalam penelitian ini berpendidikan SLTA. Berdasarkan masa kerja, rata-rata responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Berdasarkan status perkawinan, rata-rata responden dalam penelitian ini sudah menikah.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Orang	Persen (%)
Jenis kelamin		
Pria	165	83.3
Wanita	33	16.7
Usia		
35 - 40 Tahun	19	9.6
40 - 45 Tahun	43	21.7
45 - 50 Tahun	60	30.3
50 - 58 Tahun	76	38.4
Pendidikan Terakhir		
SLTP	12	6.1
SLTA	92	46.5
Diploma	13	6.6
Sarjana (S1)	69	34.8
Pasca Sarjana (S2)	11	5.6
Doktor (S3)	1	.5
Lama Kerja		
1 - 5 Tahun	2	1.0
5 - 10 Tahun	37	18.7
> 10 Tahun	159	80.3
Status Perkawinan		
Belum Menikah	2	1.0
Menikah	196	99.0

Sumber : Data diolah (2022)

CFA dari Konstruk Eksogen terdiri dari dua variabel laten yaitu kepemimpinan digital yang dibentuk oleh enam indikator dan motivasi intrinsit dibentuk oleh enam indikator, kemudian konstrun endogen terdiri dari dua variabel yaitu kompetensi yang dibentuk oleh enam indikator dan kepuasan kerja dibentuk oleh enam indikator. Uji CFA dilakukan untuk meihat apakah indikator pemebntuk konstruk eksogen dan endogen dari semua variabel valid. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria loading standar 0,60, jadi semua indikator bisa dikatakan valid.

Pada penelitian ini validitas dan reliabilitas data menggunakan *Variance extract*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*, seperti yang di ditampilkan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Perhitunngan CR, VE, dan DV

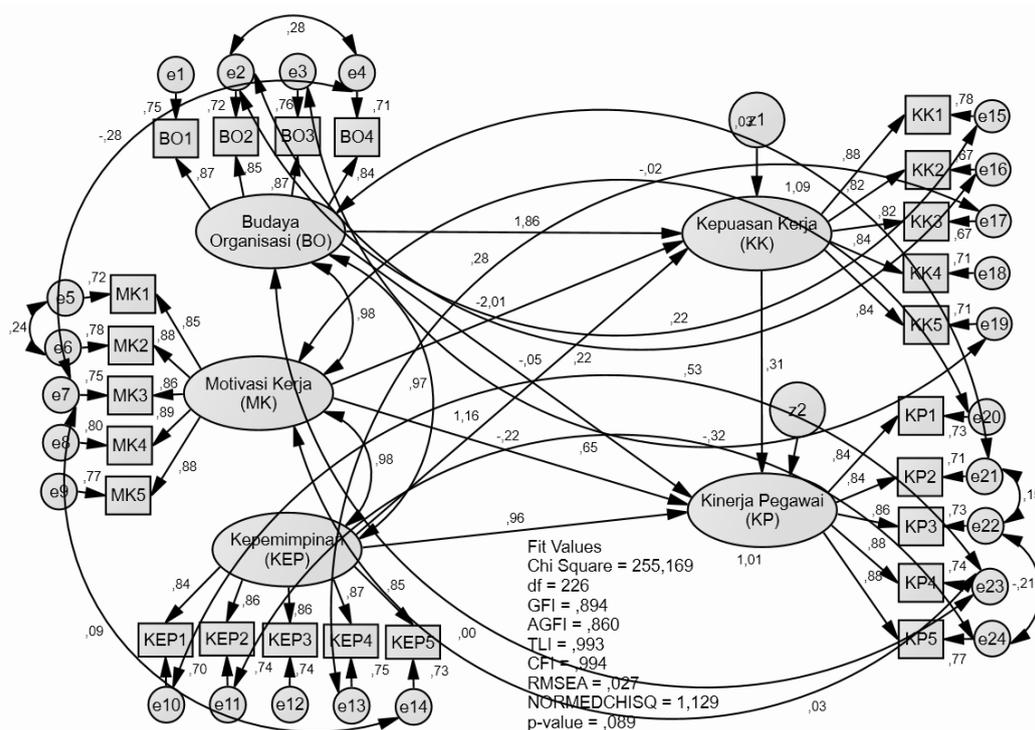
	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extracted</i>	<i>Discriminant Validity</i>
Budaya Organisasi	0.910	0.716	0.846
Motivasi Kerja	0.941	0.762	0.873
Gaya Kepemimpinan	0.923	0.705	0.840
Kepuasan Kerja	0.912	0.674	0.821
Kinerja Pegawai	0.919	0.693	0.833

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa reliabilitas konstruk nilai yang dihasilkan oleh semua variabel yang dianalisis memiliki nilai lebih dari 0,70. *Variance extracted* juga memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Nilai validitas diskriminan dari semua variabel yang digunakan memiliki nilai lebih dari 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel yang dianalisis dan indikator yang mendukung untuk digunakan dalam penelitian ini.

Dari hasil evaluasi normalitas dari data tersebut nilai *cr skewness* dan *cr kurtosis* antara +2.58 sampai -2,58. Artinya data tersebut terdistribusi normal baik univariat maupun multivariat. Dalam penelitian ini, uji outlier data menggunakan Mahalanobis uji jarak, dengan membandingkan nilai *p1* dan *p2*. Menurut Ghazali (2016) jika nilai *p1* dan *p2* berada diatas 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi outlier, namun dalam penelitian ini data outlier terjadi sebanyak 20 data *outlier* yaitu pada *outlier* pertama terjadi pada responden nomor 7, 8, 10, 12, 18, 24, 35, 129, 147, 158 dan 162. *Outlier* kedua terjadi pada responden nomor 1, 86, 116, 142 dan 177. *Outlier* ketiga terjadi pada responden nomor 121, 141 dan 150. Selanjutnya berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dilihat dari nilai *Determinant of sample covariance matrix* adalah sebesar 0,080 menjauhi dari 0, sehingga dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel.

Penjabaran dari model struktural bertujuan untuk melihat sejauh mana model dasar yang terbentuk dalam penelitian ini memenuhi kriteria *goodness of fit* sehingga model dapat menggambarkan fenomena penelitian. Model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2 Full Model Penelitian

Model di atas telah mengalami modifikasi indeks, karena beberapa *Goodness of Fit* (GOF) kriteria belum memenuhi persyaratan. Setelah dilakukannya modifikasi, maka semua kriteria dapat dikatakan memenuhi syarat. Kesimpulan dari kriteria GOF dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Kriteria Goodness of Fit Full Model

No	Kriteria	Nilai Diharapkan	Nilai Hasil	Kesimpulan
1	<i>Chi-square</i> (X^2)	Diharapkan Kecil	225,169	Baik
2	GFI	> 0,90	0,894	Marginal
3	AGFI	> 0,90	0,860	Marginal
4	TLI	> 0,90	0,993	Baik
5	CFI	> 0,90	0,994	Baik
6	RMSEA	< 0,05 – 0,08	0,027	Baik
7	CMIN/DF	< 2,00	1,129	Baik
8	<i>P-Value</i>	> 0,05	0,089	Baik

Tabel diatas menunjukkan bahwa setelah dilakukan modifikasi model penelitian ini telah bagus di mana semua kriteria telah terpenuhi kecuali kriteria GFI dan AGFI yang masih marginal, namun jika nilai *P-Value* >0,05 dan RMSEA < 0,05 sudah terpenuhi maka nilai GFI dan AGFI tidak perlu dilakukan modifikasi kembali (Misbahuddin, 2021; Saputra, 2022; Dharma, 2022, Zakiah, 2021; Amin, 2021). Berikut ini adalah tabel dari nilai koefisien dan pengujian hipotesis.

Tabel 4. Nilai probabilitas dan Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	t-statistik	Probabilitas
H ₁	Budaya Organisasi → Kepuasan kerja	2,256	0,024**
H ₂	Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	-1,878	0,060*
H ₃	Gaya Kepemimpinan → Kepuasan kerja	1,662	0,097*
H ₄	Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	-0,197	0,844
H ₅	Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	-0,931	0,352
H ₆	Gaya Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	2,683	0,007***
H ₇	Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	1,898	0,058*
H ₈	Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai → Kepuasan Kerja	1,480	0,138
H ₉	Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai → Kepuasan Kerja	-1,756	0,079*
H ₁₀	Gaya Kepemimpinan → Kinerja Pegawai → Kepuasan Kerja	1,211	0,225

Note : ***Signifikan 1%, **Signifikan 5%, * Signifikan 10%

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah dengan nilai *estimate* sebesar 1,858 dan nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H₁ yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Sugiono dan Tobing, 2021; Yudho, 2021; Meirini dan Ibrahim, 2021).

Hipotesis 2 menunjukan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah dengan nilai *estimate* sebesar -2,012 dan nilai signifikan 0,060 lebih kecil dari 0,1 yang berarti pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H₂ yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara. Secara empirikal terdapat banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Juniari *et al* (2015), Astuti dan Iskandar (2015) serta Mappairing (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3 menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah dengan nilai *estimate* sebesar 1,162 dan nilai signifikan 0,097 lebih kecil dari 0,1 yang berarti pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H_3 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung dilakukan oleh Sugiono dan Tobing (202) serta Fahmi *et al.*, (202) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 4 menunjukkan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah dengan nilai *estimate* sebesar -0,051 dan nilai signifikan 0,844 lebih besar dari 0,1 yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H_4 yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara. Terkait dengan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Junaidi dan Susanti (2019), Widarwati *et al.* (2020) serta Nurhalim *et al.*, (2015) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 5 menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah dengan nilai *estimate* sebesar -0,221 dan nilai signifikan 0,352 lebih besar dari 0,1 yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H_5 yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara. Secara empirikal penelitian yang dilakukan Inaray *et al.*, (2016), Syawal (2018) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 6 menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah dengan nilai *estimate* sebesar 0,962 dan nilai signifikan 0,007 lebih besar dari 0,5 yang berarti pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H_6 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara. Terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Arisna (2021), Hutagalung (2021) dan Brury (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 7 menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah dengan nilai *estimate* sebesar 0,321 dan nilai signifikan 0,058 lebih besar dari 0,1 yang berarti pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerima H_7 yang menyatakan kepuasan kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara. Secara empirikal penelitian yang dilakukan Hutagalung (2021), Brury (2016) dan Ahmad (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 8 berdasarkan perhitungan efek mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial (*Parsial mediation*) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh. Secara empirikal hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sugiono dan Tobing (2021), Fahmi *et al.*, (2021) serta Musttika dan Utomo (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 9 berdasarkan perhitungan efek mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial (*parsial mediation*) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh. Terdapat beberapa

pendapat berhubungan dengan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, misalnya Fahmi *et al.*, (2021), Ahmad (2019) dan Annisa (2021) menyebutkan bahwa ada hubungan tidak langsung motivasi kerja melalui kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Hipotesis 10 berdasarkan perhitungan efek mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Djoeri (2020), Fahmi *et al.*, (2021) serta penelitian Sugiono dan Tobing (2021) hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kepemilikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali peran variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu kepuasan memediasi secara parsial hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dan kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada cara menyebarkan kuesioner, ada sebagian responden meminta untuk dapat mengisi pada waktu lain dan kebanyakan mereka mengisi di rumah masing-masing sehingga dikhawatirkan terjadi bias dalam pengisian kuesioner dan ini dapat berpengaruh terhadap kualitas dari jawaban responden karena dipengaruhi jawaban oleh anggota keluarga. Hasil penelitian ini adalah konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di berbagai organisasi dan sektor lainnya, namun jumlah sampel yang digunakan berbeda-beda diantara peneliti sebelumnya. Karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua situasi dan organisasi. Oleh karena itu diharapkan ke depan dalam pemilihan variabel untuk penelitian selanjutnya harus memperhitungkan jumlah sampel yang berbeda, ukuran dan jenis organisasi.

REFERENSI

- Ahmad, S. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Semarang) (Doctoral dissertation, IAIN salatiga).
- Amin M. (2021) Pengaruh Kreativitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada Sekolah MTsN di Kota Lhokseumawe. Jurnal Manajemen Indonesia. Universitas Malikussaleh.
- Arisna, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 2(1), 141-150.
- Bachri, Naufal. (2019). Statistika Dasar untuk Bisnis: Teori, Pendekatan, dan Contoh Kasusnya. Sukabumi: CV Jejak.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 4(1).
- Dharma. A. (2021) Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Ssebagai Variabel Intervening pada Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Utara Jurnal Manajemen Indonesia. Universitas Malikussaleh.
- Djoeri, R. M. (2020). Pengaruh proses manajemen strategik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

- organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan. DISERTASI-2020.
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519-531.
- Hutagalung, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1), 53-58.
- Inaray, J. C. Nelwan, O. S, dan Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, ANDI : Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya : Bandung.
- Mappairing (2020) Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 10. No. 2,
- Meirina, E., & Ibrahim, I. (2021, September). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Barat. In *Academic Conference For Accounting Research 4*.
- Misbahuddin, M., Heikal, M., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 1-10.
- Mustika, A., & Utomo, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among Makarti*, 6(2).
- Nurhalim, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember.
- Rahmani, D., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 24-35.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 buku 1. Salemba Empat.: Jakarta.
- Sahem, M., Ichsan, I., & Bachri, N. (2021). Servant Leadership dan Kompetensi Komunikasi: Dampaknya terhadap Kepuasan dan Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(1), 32-47.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1(1), 1-5.
- Thoha. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yusrizal, Y., Arifin, A. H., & Bachri, N. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Bakti Pada Sekretariat Dprk Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 1-14.
- Yudo, D. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional (Vol. 1, No. 1, pp. 11-23)*.
- Zakiah Arika (2021) Perbandingan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dan Swasta Serta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya, *Jurnal Manajemen Indonesia*. Universitas Malikussaleh.