

Menguji Perilaku Karyawan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di STIE Aub Surakarta

Herjuno Pramudito, Anton Respati Pamungkas

Universitas Dharma AUB Surakarta, Jl. Mr. Sartono No.46, Surakarta, Indonesia

Adietbyos@gmail.com; Anton81@stmik-aub.ac.id

Diterima 12 September 2022, disetujui 26 Oktober 2022, diterbitkan 31 Oktober 2022

Pengutipan: Pramudito, H & Pamungkas, A.R. (2022). Menguji Perilaku Karyawan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di STIE Aub Surakarta. *Gema Wiralodra*, 13(2), 640-662.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja STIE AUB Surakarta Melalui Kinerja Pegawai. Pengumpulan data dengan kuesioner. Metode analisis digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis jalur, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di STIE AUB Surakarta sejumlah 60 orang. maka penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Uji t pada persamaan Pertama menunjukkan kepemimpinan, Lingkungan kerja, budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji t pada persamaan kedua menunjukkan kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan STIE AUB Surakarta. Nilai R^2 total sebesar diperoleh 0,953 artinya Nilai R^2 total sebesar diperoleh 0.859 artinya kinerja pegawai STIE AUB Surakarta dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sebesar 85,9 dan sisanya sebesar 14.1% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel komunikasi, disiplin kerja, stres kerja dan sebagainya. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa jalur langsung lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan STIE AUB Surakarta merupakan jalur yang paling dominan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the direct and indirect effects of Leadership, Work Environment and Organizational Culture on Job Satisfaction at STIE AUB Surakarta through Employee Performance. Data collection by questionnaire. The analytical method used is validity and reliability test, path analysis, t test, F test, and coefficient of determination test. The sample in this study were 60 employees at STIE AUB Surakarta. then this research uses random sampling technique. The t-test on the first equation shows that leadership, work environment, organizational culture have a significant effect on job satisfaction. The t-test on the second equation shows that leadership, work environment, organizational culture and job satisfaction have a significant effect on performance. Simultaneous test results (F-test) show that together leadership, work environment, organizational culture affect the job satisfaction of STIE AUB Surakarta employees. A total R^2 value of 0.953 means that the total R^2 value of 0.859 means that the performance of STIE AUB Surakarta employees is explained by leadership, work environment, organizational culture, and job satisfaction of 85.9 and the remaining 14.1% is explained by other factors outside the research model, for example communication variables, work discipline, work stress and so on. The results of the path analysis

show that the direct path of the work environment to performance is the most dominant and most effective path to improve the performance of STIE AUB Surakarta employees. This is the most dominant path.

Keyword(s): Leadership, work environment, organizational culture, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

STIE AUB Surakarta adalah perguruan tinggi yang terbentuk pada 17 Februari 1969. Sejak berdiri STIE AUB Surakarta terdiri dari 6 Program Studi diantaranya D3 Manajemen Informatika, D3 Akuntansi, D3 Keuangan Perbankan, S1 Manajemen, S1 Akuntansi dan S2 Megister Manajemen. Secara administratif STIE AUB Surakarta adalah Perguruan tinggi yang mempunyai tugas menyiapkan peserta didik untuk menjadi kreatif, inovatif, dan memiliki daya saing kuat pada Program Diploma III, Sarjana Terapan/Sarjana dan Profesi. STIE AUB Surakarta Menyelenggarakan penelitian yang mendukung program Pendidikan, Menyelenggarakan pengabdian masyarakat dengan pemberdayaan masyarakat dalam bidang Manajemen, serta Menyelenggarakan diversifikasi usaha dan kewirausahaan. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka sudah sewajarnya apabila STIE AUB Surakarta dapat mewujudkan pelayanan terbaik di bidang pendidikan, maka STIE AUB Surakarta membutuhkan pegawai-pegawai dengan kinerja terbaik untuk mendukung visi, misi dan tujuan STIE AUB Surakarta.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pendidikan. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawan rendah. Oleh sebab itu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan.

Fenomena yang dikaji terkait kinerja karyawan dalam penelitian ini sejalan dengan rencana jangka panjang pengembangan pendidikan tinggi yang menekankan pada daya saing bangsa (Nation's Competitiveness), maka rencana pengembangan STIE "AUB" Surakarta diarahkan pada usaha merealisasikan visi dan misi STIE AUB Surakarta. Inilah yang mendasari studi pentingnya kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta.

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996) Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Faustino Gomes (1995) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan. Atas dasar landasan teori dan fenomena di atas, maka peneliti melakukan penelitian dan melakukan kajian berkaitan tentang kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.

Fenomena yang diamati pada STIE-AUB Surakarta adalah keragaman perilaku motivasi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menjadi acuan karyawan di STIE AUB Surakarta untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan STIE AUB Surakarta dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan di STIE AUB Surakarta tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan di STIE AUB Surakarta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Disinilah urgensi studi tentang perilaku kepuasan dan akan diuji dampaknya terhadap kinerja.

Konsep tentang kepuasan kerja menurut Bennet dalam N.B. Silalahi (2010) didefinisikan sebagai perasaan atau keadaan seseorang yang telah mengalami sesuatu tindakan atau perlakuan kepada seseorang tersebut sesuai dengan pengharapannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya. Robbins (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antar banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran

yang diyakini seharusnya diterima. Wang dan Ho (2012) dalam Chandra pernyataan pemahamannya mengenai kepuasan kerja “Job satisfaction referred to the individual’s emotional attitude or tendency toward work”. Pendapat ini mengungkapkan kepuasan kerja mengarah pada sikap emosional individu atau tendensi terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tedy Chandra dkk (2016), Chaterina Melina T dkk (2012) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Desty Patras dkk (2017) menyatakan dalam hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di STIE “AUB” Surakarta. Keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila perilaku pemimpin semakin baik maka cenderung dapat mencapai kepuasan kerja dan performance pegawai yang relatif tinggi, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Siagian (1999) kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli diatas dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik

kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Arif Sehfudin (2011), Lindung L Tobing dkk (2013), Eny Retnowati (2015) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Yudiawan Markiz (2017), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rani mariam (2009), Eny Retnowati (2015), Tedy Chandra dkk (2016), Bejo Suwarno (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang Yudiawan Markiz (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta. Kelancaran tercapainya tujuan program STIE AUB Surakarta, selain kepemimpinan perlu didukung upaya peningkatan lingkungan kerja pada pegawai, bahwa lingkungan kerja adalah penting bagi pegawai yang bekerja secara profesional, menjadikan lingkungan akan berdampak pada kepuasan dan kinerja.

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), “*the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*”. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan

manajer mereka dan rekan kerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rahayu (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan Wongkar dkk (2018), Handayani (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang (2014), Eny Retnowati (2015), Tedy Chandra dkk (2016), Bejo Suwarno (2015) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Handayani (2017) menyatakan dalam hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Fenomena yang ada pada STIE AUB Surakarta yaitu lingkungan kerja dipandang sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai STIE AUB Surakarta yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana pegawai STIE AUB Surakarta bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota organisasi. Lingkungan kerja di STIE AUB Surakarta juga perlu diperhatikan, karena sangat mendukung motivasi karyawan dalam bekerja dan mampu menjadi pendorong kinerja yang kondusif sehingga diharapkan menjadi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja bagi pegawai dan keharmonisan kerja diantara teman sejawat akan sangat mendukung suasana kerja, yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap motivasi dan kinerja, termasuk para pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan.

Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai (shared) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Achmad Sobirin, 2002). Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. Bisa jadi, dengan demikian antara satu organisasi

dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktifitas yang sama. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam sebuah organisasi tersebut sesungguhnya berasal dari nilai-nilai organisasi (*organizational values*). (Hofstede, 1997) atau nilai-nilai yang bersifat idealistik, karena merupakan elemen yang tidak tampak kepermukaan (*hidden*) dan hanya orang-orang organisasi saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan. Sebagai elemen yang tidak tampak dan bersifat idealistik sehingga merupakan inti dari budaya organisasi (*core of culture*). Sedangkan elemen-elemen yang bersifat behavioral adalah elemen yang muncul kepermukaan dan tampak dalam perilaku sehari-hari para anggota organisasi. Oleh karena itu, bagi orang luar organisasi sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lindung L Tobing dkk (2013), Rifdah dkk (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh H Muhammad Arifin (2015), Rahayu (2015) menyatakan dalam hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marhayani, Evi Wahyuni (2015), Rani Mariam (2009), Lindung L Tobing (2013), Eny Retnowati (2015), Rifdah dkk (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Therese A Joiner (2001), menyatakan dalam hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruhnya budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai STIE AUB Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung atas kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain berupa kategori penjelasan (*explanatory research*), yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas atau independent variabel meliputi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi, dimana variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE AUB Surakarta sebanyak 60 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat diwakili keseluruhan populasi (Arikunto, 2010). Teknik *probability sampling* ditetapkan dengan penentuan menggunakan *random sampling*. Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan analisis multivariat dengan teknik *path* analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas item pertanyaan untuk variabe-variabel dalam uji validitas yang menggunakan teknik *one shot methods* dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel = 0,250. Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana variabel memberikan hasil yang handal/konsisten, atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Hasil uji validitas item pertanyaan dan reliabilitas konstruk untuk variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Item Pernyataan dan Reliabilitas Konstruk

(Variabel) Pernyataan ke-	r-hitung	Kesimpulan Validitas	Skor r- <i>Alpha</i>	Kesimpulan Reliabilitas
Kepemimpinan				
(X ₁):				
X _{1.1}	0,469	valid	0,799	Reliabel, karena 0,799 > 0,6
X _{1.2}	0,644	valid		
X _{1.3}	0,331	valid		
X _{1.4}	0,764	valid		
X _{1.5}	0,749	valid		
Lingkungan				
Kerja (X ₂):				
X _{2.1}	0,678	valid	0,853	Reliabel, karena 0,853 > 0,6
X _{2.2}	0,773	valid		
X _{2.3}	0,589	valid		
X _{2.4}	0,724	valid		
X _{2.5}	0,617	valid		
Budaya				
Organisasi (X ₃):				
X _{3.1}	0,535	valid	0,730	Reliabel, karena 0,730 > 0,6
X _{3.2}	0,562	valid		
X _{3.3}	0,500	valid		
X _{3.4}	0,560	valid		
X _{3.5}	0,329	valid		
Kepuasan Kerja				
Organisasi (Y ₁):				
Y _{1.1}	0,603	valid	0,884	Reliabel, karena 0,884 > 0,6
Y _{1.2}	0,732	valid		
Y _{1.3}	0,694	valid		
Y _{1.4}	0,783	valid		
Y _{1.5}	0,802	valid		
Kinerja				
Karyawan (Y ₂):				
Y _{2.1}	0,525	valid	0,710	Reliabel, karena 0,710 > 0,6
Y _{2.2}	0,455	valid		
Y _{2.3}	0,444	valid		
Y _{2.4}	0,444	valid		
Y _{2.5}	0,471	valid		

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 1 di atas menyajikan hasil pengolahan data yang menyimpulkan keseluruhan pernyataan pada variabel penelitian yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Kepuasan Kerja (Y_1) maupun Kinerja Karyawan (Y_2) menghasilkan skor yang lebih besar $> r\text{-table}$ (0,1552), artinya butir pernyataan masing-masing dinyatakan valid. Di samping itu, reliabilitas instrumen dinyatakan memiliki keandalan yang sangat baik dengan nilai *cronbach's alpha* masing-masing yang lebih besar dari 0,6, artinya instrumen penelitian dinyatakan *reliable*.

Uji linieritas dilakukan dengan uji *Lagrange Multiplivariat*. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C_2 hitung atau ($n \times R^2$). Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi dari sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linieritas merupakan data yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sebaliknya jika hasil uji linieritas merupakan data yang tidak linier maka analisis regresi yang akan digunakan non-linier.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Model	Nilai R-Square	Std. Error
	0,002	0,82546073

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 2 menunjukkan hasil uji linieritas bahwa nilai R^2 sebesar 0,002 dengan jumlah sampel 60, besarnya nilai c_2 hitung = $60 \times 0,002 = 0,12$ sedangkan nilai c_2 tabel sebesar 1,883. Nilai c_2 hitung $< c_2$ tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi (Persamaan 1)

Model	Koefisien Regresi	Signifikansi
<i>Constant</i>		0,794
Kepemimpinan	0,312	0,011
Lingkungan Kerja	0,338	0,004
Budaya Organisasi	0,250	0,023

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi (Persamaan 2)

Model	Koefisien Regresi	Signifikansi
<i>Constant</i>		0,000
Kepemimpinan	0,246	0,030
Lingkungan Kerja	0,279	0,012
Budaya Organisasi	0,259	0,045
Kepuasan Kerja	0,143	0,031

Sumber: Data Diolah (2022)

Dilihat dari tabel 3 dan 4 hasil pengujian regresi, didapatkan analisis jalur persamaan pertama adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,312 X_1 + 0,338 X_2 + 0,250 X_3 + e$$

(0,011)** (0,004)** (0,023)**

$$Y_2 = 0,246 X_1 + 0,279 X_2 + 0,259 X_3 + 0,143 Y_1 + e$$

(0,030)** (0,012)** (0,045)** (0,031)**

Tabel 3 atas hasil uji pengujian parsial, diperoleh nilai signifikansi atas variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,011 < 0,05$, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja STIE AUB Surakarta. Hipotesis pertama yang menyatakan pengaruh signifikan atas hubungan variabel di atas diterima. Nilai signifikansi atas variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,004 < 0,05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja STIE AUB Surakarta. Hipotesis kedua yang menyatakan pengaruh signifikan atas hubungan variabel di atas diterima. Nilai signifikansi atas variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,023 < 0,05$, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja STIE AUB Surakarta. Hipotesis ketiga yang menyatakan pengaruh signifikan atas hubungan variabel di atas diterima.

Tabel 4 atas hasil uji pengujian parsial, diperoleh nilai signifikansi atas variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,030 < 0,05$, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta. Hipotesis kelima yang menyatakan pengaruh signifikan atas hubungan variabel di atas diterima. Nilai signifikansi atas variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,012 < 0,05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta. Hipotesis keenam yang menyatakan pengaruh signifikan atas hubungan variabel di atas diterima. Nilai signifikansi atas variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,045 < 0,05$, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta. Hipotesis ketujuh yang menyatakan pengaruh signifikan atas hubungan variabel di atas diterima. Nilai signifikansi atas variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,031 < 0,05$, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta. Hipotesis kedelapan yang menyatakan pengaruh signifikan atas hubungan variabel di atas diterima.

Tabel 5. Hasil Uji ANOVA

Model	F-Statistik	Signifikansi
Persamaan 1	24,424	0,000
Persamaan 2	28,356	0,000

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 5 menunjukkan hasil uji ANOVA bahwa nilai F-Statistik pada persamaan 1 dan 2 masing-masing sebesar 24,424 dan 28,356 dengan signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama (simultan) kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja STIE AUB Surakarta. Dan juga secara bersama – sama (simultan) kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adj. R^2
Persamaan 1	0,673
Persamaan 2	0,544

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 6 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan pada persamaan 1 dan 2 masing-masing sebesar 0,673 dan 0,544, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja STIE AUB Surakarta sebesar 67,3 persen dan sisanya sebesar 32,7 dipengaruhi oleh faktor lain. Kontribusi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di STIE AUB Surakarta sebesar 54,4 persen dan sisanya sebesar 45,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Total

Perhitungan Koefisien determinasi (R^2) total pengaruh diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$e1 = \sqrt{(1 - R1^2)} = \sqrt{(1 - 0,567)} = \sqrt{(0,433)} = 0,658$$

$$e2 = \sqrt{(1 - R2^2)} = \sqrt{(1 - 0,673)} = \sqrt{0,327} = 0,571$$

$$\begin{aligned} R2 \text{ total} &= 1 - (e1^2 \times e2^2) \\ &= 1 - (0,658^2 \times 0,571^2) \\ &= 1 - (0,432 \times 0,326) \\ &= 1 - 0,1408 \\ &= 0,859 \end{aligned}$$

Tabel 7. Hasil Rekapitulasi Pengaruh Total

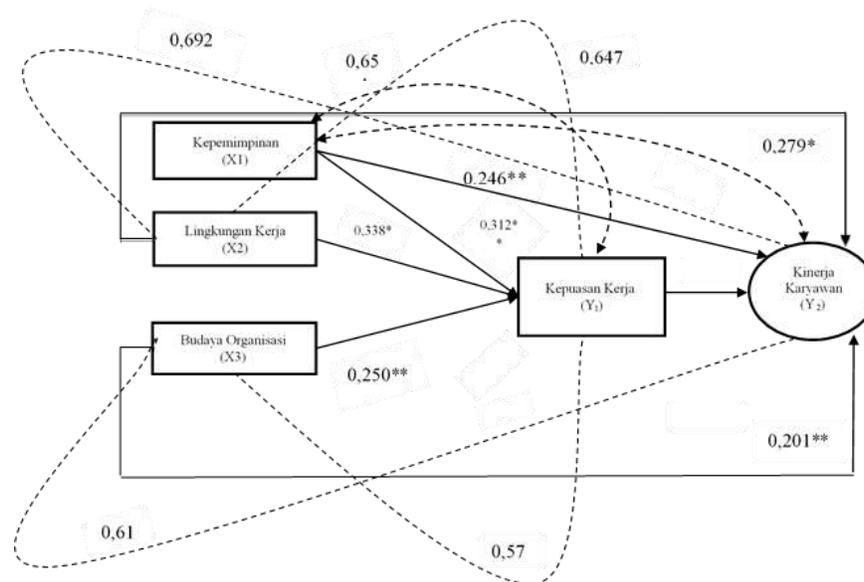
Jalur	Regresi (*Sig)	Korelasi (R) (*Sig)
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,312 (0,011)**	0,654 (0,000)**
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,338 (0,004)**	0,647 (0,000)**
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,250 (0,023)**	0,577 (0,000)**
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,246 (0,030)**	0,695 (0,000)**
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,279 (0,012)**	0,692 (0,000)**
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,201 (0,045)**	0,614 (0,000)**
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,259 (0,031)**	0,717 (0,000)**

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 8. Hasil Rekapitulasi Pengaruh Total

No.	Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,246**		
	Kepemimpinan → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan		= 0,312 x 0,259 = 0,080**	= 0,246 + 0,08 = 0,326
2	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,279**		
	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan		= 0,318 x 0,259 = 0,087**	= 0,279 + 0,101 = 0,038
3	Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,201**		
	Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan		= 0,250 x 0,259 = 0,064**	= 0,201 + 0,189 = 0,012

Sumber: Data Diolah (2022)



Gambar 1. Hasil Akhir Diagram Jalur

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,246 dan signifikan, hal ini berarti jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan STIE AUB Surakarta akan meningkat. Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rani Mariam (2009), Eny Retnowati (2015), Tedy Chandra dkk (2016), Bejo Suwarno (2015) dimana dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yudiawan Markiz (2017) dimana dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel 8 diketahui kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arif Sehfudin (2011), Lindung L Tobing dkk (2013), Eny Retnowati (2015) dimana dalam penelitiannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yudiawan Markiz (2017) dimana dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tedy Chandra dkk (2016), Chaterina Melina T dkk (2012) dimana dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Desty Patras dkk (2017) dimana kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja, namun pengaruh langsung lebih efektif untuk meningkatkan kinerja, melihat hasil perhitungan analisis pengaruh langsung lebih dominan/lebih besar 0,246 dibanding pengaruh tidak langsung sebesar 0,080. Artinya untuk meningkatkan perilaku kinerja karyawan STIE AUB Surakarta dilakukan dengan jalur meningkatkan kepemimpinan untuk mendorong peningkatan perilaku kinerja secara langsung.

Upaya yang dilakukan meningkatkan perilaku kepemimpinan terhadap perilaku kinerja pegawai, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel kepemimpinan yang terletak pada item pernyataan ke 4 (Pimpinan mau menerima masukan), 5 (Pimpinan memiliki jiwa keteladanan yang tinggi), dan 2 (Pimpinan memiliki kepedulian yang tinggi pada pegawai). Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kepemimpinan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan: (1) Pimpinan mengembangkan sikap untuk berperilaku kepada pegawai dengan mau menerima masukan. Contohnya dengan membuka komunikasi yang baik terhadap ide atau gagasan maupun saran dan kritik yang disampaikan para pegawai untuk kemajuan organisasi. (2) Pimpinan mengembangkan sikap untuk memiliki jiwa keteladanan yang tinggi. Contohnya selain harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, pimpinan harus mempunyai kapasitas dan kapabilitas dalam memimpin sehingga bisa menciptakan kondisi yang efektif, efisien dan produktif. seorang pimpinan harus mampu mempunyai karakter atau attitude yang baik

sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawan. (3) Pimpinan mengembangkan sikap untuk memiliki kepedulian yang tinggi pada pegawai. Contohnya pimpinan harus memiliki tingkat kepekaan yang tinggi terhadap lingkungan kerja sekitarnya. Kondisi para karyawan harus mendapatkan perhatian khusus rasa empati terhadap masalah yang sedang dialami karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,279 dan signifikan, hal ini berarti jika Lingkungan Kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai STIE AUB Surakarta meningkat. Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan Aldo Herlambang (2014), Eny Retnowati (2015), Tedy Chandra dkk (2016), Bejo Suwarno (2015) dimana dalam penelitian tersebut Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) dimana dalam penelitian tersebut Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel 8 diketahui Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2015), dimana dalam penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh R Wongkar dkk (2018), Handayani (2017) dimana dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tedy Chandra dkk (2016), Chaterina Melina T dkk (2012) dimana dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Desty Patras dkk (2017) dimana kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dari pembahasan jalur di atas, baik

pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja, namun pengaruh langsung lebih efektif. upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku lingkungan kerja terhadap perilaku kinerja. Artinya bahwa lingkungan kerja yang dianut oleh pegawai STIE AUB Surakarta dipandang ditingkatkan agar optimal untuk membangun kinerja.

Upaya yang dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas lingkungan kerja yang terletak pada item pernyataan ke 2 (Pencahayaannya ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya bekerja), ke-4 (Tata warna dinding dan alat lainnya ditempat kerja saya tepat), dan ke-1 (Sirkulasi udara ditempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman.). Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku lingkungan kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan: (1) Pimpinan menginstruksikan staf untuk meningkatkan sistem pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya bekerja. Contohnya pencahayaan yang cukup dapat membuat karyawan dapat meningkatkan produktifitas kerja. (2) Pimpinan menginstruksikan staf untuk meningkatkan tata warna dinding dan alat lainnya ditempat kerja saya tepat. Contohnya penggunaan warna untuk penataan ruang dalam sebuah bangunan tidak terlepas dari fungsi bangunan serta fungsi ruangan dalamnya. fungsi pewarnaan interior dan kelengkapan alat dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. (3) Pimpinan menginstruksikan staf untuk meningkatkan sirkulasi udara ditempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman. Contoh sirkulasi udara di tempat kerja satu hal yang harus di perhatikan karena sebagian besar waktu karyawan di dalam area kerjanya di dalam ruangan di perlukan sirkulasi udara yang cukup.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,201 dan signifikan, hal ini berarti jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai STIE AUB Surakarta meningkat. Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan Marhayani, Evi Wahyuni (2015), Rani Mariam

657

(2009), Lindung L Tobing (2013), Eny Retnowati (2015), Rifdah dkk (2016) dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Therese A joiner (2001) dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel 8 diketahui budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lindung L Tobing dkk (2013), Rifdah dkk (2016), dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh H Muhammad Arifin (2015), Rahayu (2015) dimana dalam penelitiannya budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Upaya yang dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas budaya organisasi yang terletak pada item pernyataan ke-2 (Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara jelas), ke-4 (Setiap pekerjaan dilaksanakan memenuhi kriteria evaluasi yang ada), dan ke-1 (Pegawai selalu taat pada peraturan yang ada). Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku budaya organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan: (1) Pimpinan menginstruksikan staf Pegawai untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan secara jelas. Contoh proses dimana karyawan di dukung oleh pimpinan menjalani program karyawan untuk meningkatkan ketrampilanya dan memperoleh pengetahuan dan juga ketrampilan baru. (2) Pimpinan menginstruksikan staf Pegawai untuk meningkatkan sikap agar setiap pekerjaan dilaksanakan memenuhi kriteria evaluasi yang ada. Contoh prestasi kerja yang dapat di capai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. (3) Pimpinan menginstruksikan staf Pegawai untuk meningkatkan sikap agar pegawai selalu taat pada peraturan yang ada Contohnya datang tepat waktu, berpenampilan seperti yang sudah di

tetapkan, merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada di tempat kerja. Ketaatan kita terhadap aturan kerja menunjukkan kedisiplinan kita terhadap lingkungan kerja dan atasan.

Apabila upaya meningkatkan perilaku kepemimpinan lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk mendorong perilaku kinerja pegawai pegawai STIE AUB Surakarta akan optimal, Optimalnya perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi dari item pernyataan ke-1 (Pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan), ke-5 (Pegawai mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan.), dan ke-2 (Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan.) hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku Kepuasan Kerja. Hal ini menandakan bahwa item tersebut yang paling mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja pegawai STIE AUB Surakarta. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain: (1) Pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan contohnya melakukan tugas sesuai target merupakan satu tujuan umum yang dimiliki instansi yang ada untuk itulah setiap pegawai hendaknya bekerja semaksimal mungkin guna mencapai tujuan tersebut. (2) Pegawai mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan Contohnya kreatifitas pegawai pada setiap lembaga yang ingin maju harus menguatkan di internalnya terlebih dahulu dengan demikian ketika di internalnya sudah kuat akan menghasilkan pegawai yang siap dan kreatif. (3) Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang di tetapkan Contohnya instansi dapat memantau kinerja setiap pegawainya apakah mereka sudah melaksanakan tugas sesuai dan kewajiban sesuai dengan kualitas dan harapan. Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja, namun pengaruh langsung lebih efektif untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku budaya organisasi terhadap perilaku kinerja. Artinya bahwa budaya organisasi yang dianut oleh pegawai STIE AUB Surakarta dipandang perlu ditingkatkan agar optimal untuk membangun kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan STIE AUB Surakarta. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja STIE AUB Surakarta. (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja STIE AUB Surakarta. (4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja STIE AUB Surakarta. (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja STIE AUB Surakarta. (6) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja STIE AUB Surakarta. (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja STIE AUB Surakarta. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dibandingkan jalur yang lain.

Saran untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada STIE AUB Surakarta maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Meningkatkan kepemimpinan untuk mendorong perilaku kepuasan kerja dan selanjutnya meningkatkan perilaku kepuasan kerja untuk mendorong peningkatan perilaku kinerja. (2) Pimpinan menginstruksikan staf untuk meningkatkan sistem pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya bekerja. (3) Pimpinan menginstruksikan staf Pegawai untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan secara jelas. Penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil sampel yang lebih besar sehingga akan didapatkan gambaran populasi yang lebih sebenarnya dan representatif. Sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A joiner, Therese.(2001).The influence of national culture and organizational culture alignment on job stress and performance: evidence from Greece".*Yunani: Journal of Managerial Psychology*, 16(3).

- Ardana. (2003). Pengaruh Beberapa Variabel Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Denpasar” (tesis). Denpasar: Program Studi Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati.(2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Sidomuncul”. *Semarang : Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170-187.
- Chen, Li Yueh. (2004). Examining The Effect Of Organization Culture AndLeadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction,Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, 5(2), 432-438.
- Desty Patras, Sri Murni, Arrazi B.H Jan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Manado: Jurnal EMBA*, 5(2), 1978–1988
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Dewita, Heriyanti. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan
- Heidjrachman, R. & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Lindu L.Tobing, Nelmidia Kamel. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasio nal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Mentawai:Jurnal Prodi Manajemen Universitas Bung Hatta* , 3(2).
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nugroho, Rakhmat. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro,Semarang
- Nurayda,Eka. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan Di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. Universitas W.R Supratman, Surabaya

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

Robbins, S. P., & Judge, F. Y. (2007). Organizational Behavior (12th ed.). Prentice Hall

Robbins, S.P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Smithson, A., & Lewis, S. (2000). Job insecurity is the changing psychological contract? Young people's expectations of work. *Personnel Review*, 29(6), 680-695. <http://dx.doi.org/10.1108/00483480010296465>

Sudarmadi.(2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan”, Universitas Diponegoro, Semarang

Suci, Andi. (2017). Faktor Lingkungan Kerja pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Uripsumoharjo Di Makasar. Universitas Negri Makasar

Suyadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri I Delanggu . Solo: IAIN Surakarta

Yudiawan Markiz*, Setiawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, Rofiq Ainur.(2017). The Influences Of Leadership Styles, Organizational Communication, And Job Satisfaction Toward Employees' Job Performance In Doing Construction Jobs: A Study On Three Construction Companies In Jakarta. Jakarta: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-05.23>