

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
PEGAWAI PADA PT. SURYA PERSADA
INTI GUNA JAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi
Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana**

**Oleh
SUGIYATNO
P 100 160 063**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. SURYA
PERSADA INTI GUNA JAKARTA**

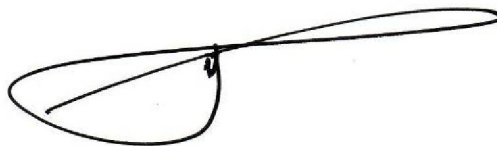
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

**SUGIYATNO
P. 100 160 063**

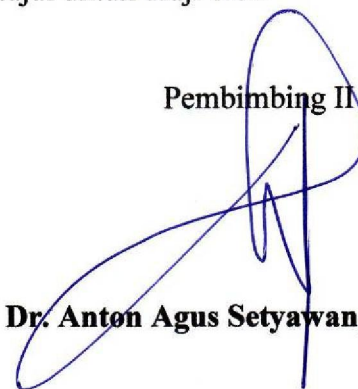
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Pembimbing I

A black ink signature, appearing to be 'Wiyadi', written in a cursive style.

Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D

Pembimbing II

A blue ink signature, appearing to be 'Anton Agus Setyawan', written in a cursive style.

Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

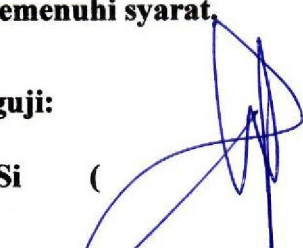
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. SURYA
PERSADA INTI GUNA JAKARTA**

Oleh

SUGIYATNO
P. 100 160 063

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 24 Oktober 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

1. **Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si** ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.** ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Muzakkar Isa S.E., M.Si.** ()
(Anggota II Dewan Penguji)



**Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,**


Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 Mei 2018



SUGIYATNO
P. 100 160 063

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN KINERJA PEGAUAI PADA PT. SURYA
PERSADA INTI GUNA JAKARTA**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 pegawai PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta menggunakan teknik random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa jalur langsung kepuasan berpengaruh paling kuat terhadap Kinerja yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi pengaruh paling tinggi (dominan) sebesar 0,386. Maka dalam analisis jalur ini, kepuasan mestinya perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment, leadership and organizational culture on job satisfaction and employee performance at PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. This type of research is quantitative research. The sample in this research is 30 employees of PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta using random sampling technique. Methods of data collection using questionnaires. This research uses path analysis. The result of this study shows that the work environment has positive and significant effect on job satisfaction, leadership has positive and a positive effect on job satisfaction, leadership does not affect job satisfaction, organizational culture does not affect job satisfaction, work environment influences performance, leadership influences performance, organizational culture does not affect performance, job satisfaction has a positive effect on the performance. The result of path analysis shows that the direct path of satisfaction has the strongest effect on the Performance shown by having the highest dominant regression coefficient (dominant) of 0.386. So in the analysis of this path, satisfaction should need to get attention in order to improve Employee Performance.

Keywords: work environment, leadership, organizational culture, job satisfaction, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Kinerja pegawai juga menjadi perhatian PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Perusahaan ini beroperasi di bidang kontraktor dan supplier jasa telekomunikasi. Wilayah operasionalnya adalah Tangerang Selatan. Saat ini perusahaan sedang berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat akan kebutuhan jaringan jasa telekomunikasi yang memerlukan intensitas komunikasi via media komunikasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2007) menjelaskan secara garis besar faktor lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan segala sarana dan prasarana yang mendukung dengan pelaksanaan tugas, misalnya sarana komputer, telepon, meja, kursi dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan situasi maupun kondisi kerjasama, misalnya semangat kerja, komunikasi dan lain-lain. Peran kepemimpinan juga sebagai faktor yang mengarahkan organisasi, juga memberikan contoh perilaku terhadap para pegawai. Peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Peran kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat di mana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja kepuasan kerja juga sebagai bentuk reaksi yang dirasakan pegawai banyak mendapat perhatian kalangan peneliti. Kepuasan kerja sangat penting artinya baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2007: 117).

Penelitian dari Aftab dan Idrees (2012) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting tentang kinerja karyawan dan perilaku kerja. Manfaat dari kepuasan kerja bagi suatu organisasi yakni untuk mengurangi keluhan dan keluhan mengenai pekerja, omset lebih baik dan mengurangi ketidakhadiran serta biaya pelatihan dan juga meningkatkan ketepatan waktu serta semangat kerja para pekerja.

Tujuan melakukan penelitian ini adalah menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah random yaitu jumlah populasi diambil acak dijadikan sampel dengan pertimbangan karena peneliti mampu memperoleh data dari seluruh responden yang ada, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Skala yang disusun berdasarkan 5 kemungkinan mulai dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi jalur, Uji Model Pengaruh variabel Independen terhadap Dependen Pengaruh langsung dan tidak langsung, uji t, uji Koefisien Determinasi (R^2), dan uji F. Untuk menganalisis pengaruh *variable independent* (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi) yang berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja guru) dengan dipegaruhi oleh *variable intervening* Z (Kepuasan kerja).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Coba Instrumen

a. Validitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan instrumen kinerja pegawai, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif).

b. Reliabilitas Instrumen

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan kerja	0,851	Alpha Cronbach > 0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,787		Reliabel
Budaya Organisasi	0,883		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,855		Reliabel
Kinerja	0,877		Reliabel

3.1.2 Uji Linieritas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.061(a)	.004	-.156	1.78848542

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,004 dengan jumlah sampel 30, besarnya nilai $c^2_{hitung} = 30 \times 0,004 = 0,12$ sedangkan nilai c^2_{tabel} sebesar 43,773. Nilai $C^2_{hitung} < C^2_{tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

3.1.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Tabel 3 Hasil Analisis Jalur persamaan 1

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	-0,819	2,111		-0,388	0,701
Lingkungan kerja	0,598	0,159	0,581	3,770	0,001
Kepemimpinan	0,240	0,210	0,210	1,140	0,265
Budaya Organisasi	0,151	0,201	0,142	0,750	0,460

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y_1 = 0,598 X_1 + 0,240 X_2 + 0,151 X_3 + \epsilon_1$$

b. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Tabel 4 Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-1,874	1,213		-1,545	0,135
	Lingkungan kerja	0,256	0,113	0,253	2,268	0,032
	Kepemimpinan	0,312	0,124	0,278	2,527	0,018
	Budaya Organisasi	0,125	0,117	0,120	1,075	0,293
	Kepuasan Kerja	0,386	0,112	0,393	3,439	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y_2 = 0,256X_1 + 0,312X_2 + 0,125X_3 + 0,386X_4 + \epsilon_2$$

3.1.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 5 Hasil Regresi Persamaan 1

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-0,819	2,111		-0,388	0,701
	Lingkungan kerja	0,598	0,159	0,581	3,770	0,001
	Kepemimpinan	0,240	0,210	0,210	1,140	0,265
	Budaya Organisasi	0,151	0,201	0,142	0,750	0,460

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 6 Hasil Regresi Persamaan 2

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-1,874	1,213		-1,545	0,135
	Lingkungan kerja	0,256	0,113	0,253	2,268	0,032
	Kepemimpinan	0,312	0,124	0,278	2,527	0,018
	Budaya Organisasi	0,125	0,117	0,120	1,075	0,293
	Kepuasan Kerja	0,386	0,112	0,393	3,439	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja

3.1.5 Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	915,202	4	228,800	71,264	,000
	Residual	80,265	25	3,211		
	Total	995,467	29			

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F sebesar 71,264 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable lingkungan kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta.

3.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868(a)	.754	.725	3.127

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959(a)	.919	.906	1.792

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

3.1.7 Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Lingkungan Kerja	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.732(**)	.751(**)	.841(**)	.878(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.732(**)	1	.833(**)	.753(**)	.860(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.751(**)	.833(**)	1	.753(**)	.839(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.841(**)	.753(**)	.753(**)	1	.907(**)
	Sig. (2-tailed)					

Kerja	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson	.878(**)	.860(**)	.839(**)	.907(**)	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.1.8 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung dan *Total Effect*

Tabel 11 Hasil Kesimpulan Regresi Jalur Total

No	Arah Hubungan	Regresi		e ₁
		Beta	Sig	
1	Lingkungan kerja → Kepuasan	0,598	0,001	e ₁ = 0,246
2	Kepemimpinan → Kepuasan	0,240	0,265	
3	Budaya Organisasi → Kepuasan	0,151	0,460	
4	Lingkungan kerja → Kinerja	0,256	0,032	e ₂ = 0,081
5	Kepemimpinan → Kinerja	0,312	0,018	
6	Budaya Organisasi → Kinerja	0,125	0,293	
7	Kepuasan → Kinerja	0,386	0,002	

Tabel 12 Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tak Langsung dan Pengaruh Total

No	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tak Langsung	Total Pengaruh
1	Lingkungan kerja → Kinerja	0,256	-	-
2	Kepemimpinan → Kinerja	0,312	-	-
3	Budaya Organisasi → Kinerja	0,125	-	-
4	Lingkungan kerja → Kepuasan → Kinerja		0,598 x 0,386 = 0,231	0,256 + 0,231 = -0,487
5	Kepemimpinan → Kepuasan → Kinerja		0,240 x 0,386 = 0,093	0,312 + 0,093 = 0,405
6	Budaya Organisasi → Kepuasan → Kinerja		0,151 x 0,386 = 0,058	0,125 + 0,058 = 0,183

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Kesimpulan dari analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel lingkungan kerja tidak efektif, karena

pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Namun baik langsung maupun tidak langsung sama-sama signifikan. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan secara langsung ataupun melalui variabel intervening kepuasan kerja.

Jadi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, Pihak manajemen PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015), Anas (2013); Sugiyarti (2012); Imran, dkk. (2012); Wahyuningtyas dan Suharmono (2013); dan Wulandari, dkk. (2015) dan Demet Leblebici (2012).

3.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai untuk variabel kepemimpinan tidak efektif. Karena pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Berarti untuk meningkatkan kinerja sebaiknya dilakukan langsung tanpa melalui variabel intervening kepuasan kerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai PT. Surya Persada Inti Guna Jakarta perlu melakukan pelayanan yang cepat dan tidak berbelit-belit serta memberikan pelayanan yang sama kepada seluruh pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Voon, et.al. (2011); Adol dan Arikboga (2015); Tsai (2011); Wulandari, dkk. (2015), dan Manik dan Coenraad (2015).

3.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Karena pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya tidak terlalu banyak mempertimbangkan faktor budaya organisasi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen PT. Surya Persada Inti Guna Jakarta perlu mempertahankan budaya organisasi yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kinerja pegawai itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sugiyarti (2012); Nadarasa (2013); Tsai (2011); Supardan (2015); Agwu (2014), Ehtesham, et.al. (2011), Uddin, et.al. (2013); dan Wanjiku dan Agusioma (2014).

4. PENUTUP

Atas dasar hasil pengujian hipotesis: 1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Surya Persada Inti Guna Jakarta. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. 2) Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak terbukti kebenarannya. 3) Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak terbukti kebenarannya. 4) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. 5) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Berarti hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. 6) Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Surya Persada Inti Guna Jakarta. Jadi hipotesis keenam yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tidak terbukti kebenarannya. 7) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Berarti hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Atas dasar ketepatan model atau uji F bahwa: 1) Model yang digunakan pada fungsi persamaan pertama (I) tepat atau fit sebab F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($26,507 > 2,92$). 2) Model yang digunakan pada fungsi persamaan kedua (II) tepat atau fit sebab F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($71,264 > 2,92$).

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menunjukkan bahwa jalur langsung (*direct effect*) kepuasan berpengaruh paling kuat terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi pengaruh paling tinggi (dominan). Hal tersebut lebih besar dibandingkan jalur yang lain. Maka dalam analisis jalur ini, kepuasan mestinya perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka pelayanan yang cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, Mba Okechukwu. 2014. "Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria". *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Volume 14 Issue 2 Version 1.0 Year 2014.
- Akdol, B. dan F. S. Arikboga. 2015. "The Effects of Leader Behavior on Job Satisfaction: A Research on Technology Fast 50 Turkey Companies". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195 (2015), pp. 278 – 282.
- Anas, K. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 1, hlm. 1-11.
- Ehtesham, Ul Mujeeb; Muhammad, Tahir Masood; Muhammad, Shakil Ahmad. 2011. "Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan". *Journal of Competitiveness*, Issue 4/2011.
- Imran, R., A. Fatima., A. Zaheer, I. Yousaf dan I. Batool. 2012. "How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective". *Middle-East Journal of Scientific Research* 11 (10): 1455-1462, 2012.
- Leblebici, D. 2012. "Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank in Turkey". *Journal of Business, Economics & Finance* (2012), Vol.1, Issue 1, pp. 38-49.

- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, E., dan D. P. Coenraad. 2015. "Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (Djebtkes)". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 9, No. 1, April 2015, 56-67.
- Nadarasa, T. 2013. "Impact of Organization Culture on Job Satisfaction of Employees in Insurance Industry". *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.30, 2013.
- Raziq, A. dan R. Maulabakhsh. 2015. " Impact of Working Environment on Job Satisfaction". *Procedia Economics and Finance*, 23 (2015), pp. 717 – 725.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sugiyarti, G. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)". *Serat Acitya- Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 1, No. 2 (2012), hlm. 73-83.
- Supardan. 2015. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Nusa Tenggara Barat", *Kumpulan Abstrak Tesis*, Vol. 6, No. 2 (2015).
- Tsai, Y. 2011. "Relationship Between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction". *Tsai BMC Health Services Research* 2011, 11:98.
- Uddin, Mohammad Jasim; Huq Luva, Rumana; Hossian, Saad Md. Maroof. 2013. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh". *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 2; 2013.
- Voon, M.L.; Lo, M.C.; Ngui, K.S. & Ayob, N.B. 2011. "The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia". *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, Vol. 2, No. 1, 2011, pp. 24-32.
- Wahyuningtyas, N. dan Suharnomo. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)". *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 2, No. 2, Hlm. 1-6.

- Wanjiku, Njugi Anne dan Agusioma, Nickson Lumwagi. 2014. "Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations". *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 4, Issue 11, November 2014.
- Wulandari, I., D. Sulianti T., dan M. Apriono. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru". *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015 S1 Bidang Ekonomi dan Bisnis*, Jember: Universitas Jember, hlm. 1-6.