



JURNAL IPTEK

MEDIA KOMUNIKASI TEKNOLOGI

homepage URL : ejurnal.itats.ac.id/index.php/iptek



Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dengan Menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja

Gatot Basuki HM¹, Setiawan²

Jurusan Perkapalan Fakultas Teknologi Mineral dan Kelautan – ITATS¹

Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri – ITATS²

INFORMASI ARTIKEL

Jurnal IPTEK – Volume 22
Nomer 01, Mei 2018

ISSN:1411-7010
e-ISSN:2477-507X

Halaman:
53 – 62

DOI:
<https://dx.doi.org/10.31284/j.iptek.2018.v22i1.236>

EMAIL

gatotbasukihm@itats.ac.id

ABSTRACT

Broadly operational area of UPT BBKP in East Java Province hence needed leadership style, work culture and remuneration to improve performance especially Surabaya area. The objective of the researcher is to improve the performance of the employee of Agricultural Quarantine Hall by analyzing the influence of leadership style, work culture and remuneration on employee satisfaction. From result of sample test as many as 106 respondents and analysis using approach method of Structural Equation Modeling (SEM), has obtained Chi Square value = 574,85 from result of goodness of fit test with probability value equal to 0,28. While the other feasibility index is still in the expected classification except GFI and AGFI, but this still proves that this model is acceptable. Based on the test results, the influence between the variables explained that the style of leadership, work culture and job satisfaction that directly influence the value is greater than the indirect effect, while the remuneration effect test results on the performance there is a negative value. So that can be drawn the conclusion of leadership style and work culture have a big influence on job satisfaction that impact on improving employee.

Keywords: Working Culture, Leadership Style, Job Satisfaction, Performance, Remuneration

RIWAYAT ARTIKEL

Tanggal diterima :
18 April 2018

Tanggal diterbit :
31 Mei 2018

PENERBIT

LPPM- Institut Teknologi
Adhi Tama Surabaya

Jurnal IPTEK by LPPM-ITATS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRAK

Luasnya wilayah operasional UPT BBKP di Provinsi Jawa Timur maka dibutuhkan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan remunerasi untuk meningkatkan kinerja khususnya wilayah Surabaya. Tujuan peneliti adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai balai besar karantina pertanian surabaya dengan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan remunerasi terhadap kepuasan pegawai. Dari hasil uji sampel sebanyak 106 responden dan analisa menggunakan pendekatan metode *Structural Equation Modeling* (SEM), telah diperoleh nilai *Chi Square* = 574,85 dari penilaian *goodness of fit* dan 0,28 probabilitasnya. Sedangkan indeks kelayakan lainnya masih dalam klasifikasi yang diharapkan kecuali GFI dan AGFI, Namun hal ini masih membuktikan bahwa model ini dapat diterima. Berdasarkan hasil uji pengaruh antar variabel menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh langsung nilainya lebih besar dari pada pengaruh yang tidak langsung, sedangkan hasil uji pengaruh remunerasi terhadap kinerja terdapat nilai negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai

Kata Kunci: Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja, Remunerasi

PENDAHULUAN

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian, Nomor.22/Permentan/OT.140/4/2008 tanggal 3 April 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian, Bidang Karantina Hewan mempunyai tugas pokok dan fungsi melayani operasional karantina hewan, pengawasan keamanan hayati hewani, dan sarana teknik, serta pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi. Begitu banyaknya wilayah kerja yang mencapai 11 UPT untuk Jawa Timur dan letaknya jauh dari pusat UPT Karantina Pertanian Pusat, memungkinkan sistem manajemen operasional terganggu. Dibutuhkan sistem informasi manajemen yang bagus untuk meningkatkan pengawasan penanganan dan konsisten terhadap peraturan perundangan yang berlaku.

Untuk mengatur, mengawasi dan mengendalikan berbagai fungsi sistem-sistem dalam organisasi agar berjalan konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang *leader* dalam perbaikan kerja pegawai [1]. Cepatnya Perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi meningkatkan keragaman masalah dan tantangan yang dihadapi organisasi, sehingga menuntut kebutuhan organisasi adanya pemimpin yang bisa mengarahkan dan mengembangkan untuk pencapaian target organisasi menuju *high performance* [2]. Tujuan peneliti adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dengan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan remunerasi terhadap kepuasan pegawai. Penelitian ini penting dilakukan karena adanya faktor remunerasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, hal ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan adalah cara-cara kepemimpinan mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya sesuai kewenangan dan kekuasaan untuk menjalankan proses manajemen [3]. Definisi lain Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami, menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dijalankan secara efektif, serta tahapan untuk memfasilitasi upaya personal dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama [4].

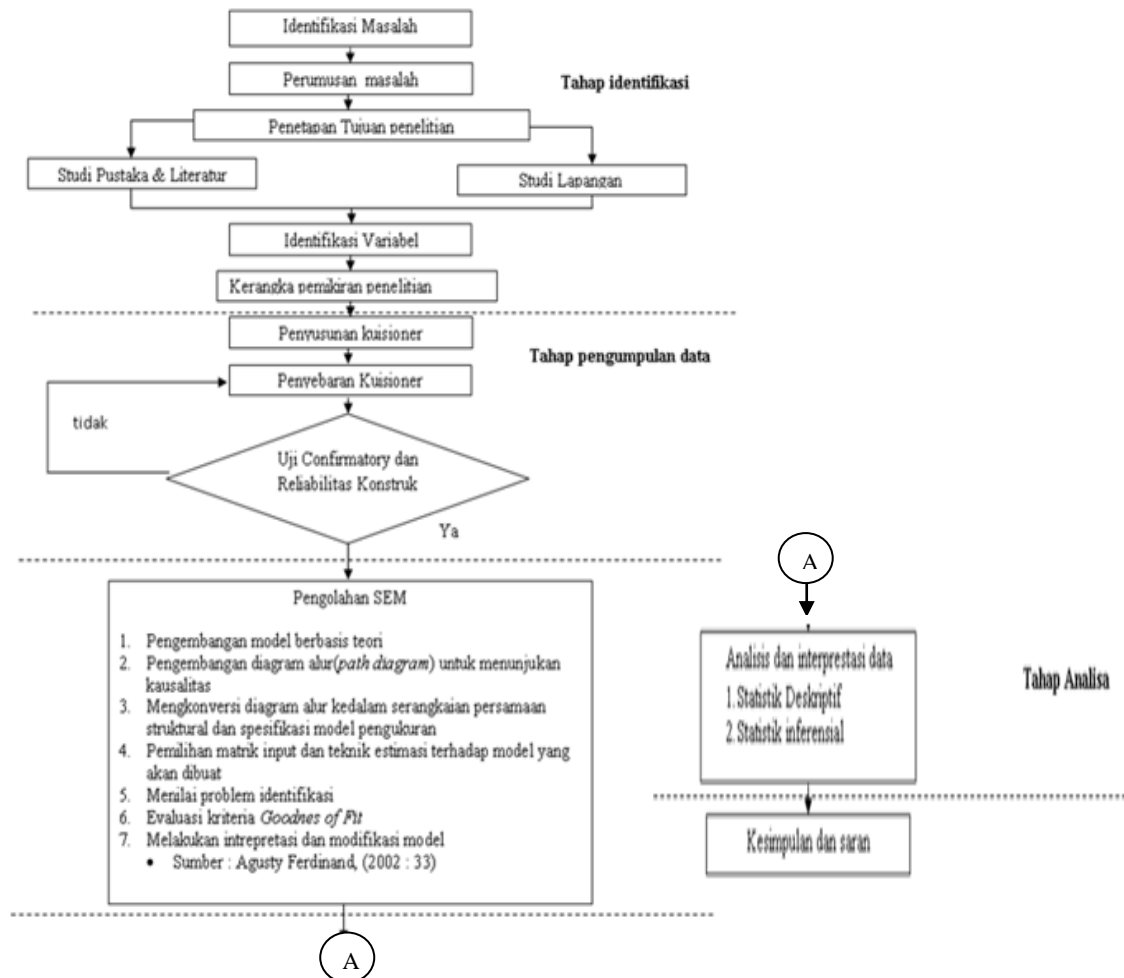
Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut [5]. Budaya kerja adalah suatu ideologi yang didasari oleh pandangan hidup sebagai norma-norma yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, yang melekat dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tergambar pada sikap perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud dalam kerja atau berkarya [6].

Remuneration berasal dari kata dasar remunerate yang bermakna mengupahi atau membayar. Realisasinya remunerasi diserahkan kepada pekerja atas dasar adanya hubungan kerja, ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan kemudian remunerasi bisa diterimakan. Menurut pandangan secara umum banyak yang berpendapat bahwa Remunerasi memiliki kemiripan dengan kompensasi. Namun perlu dimengerti bahwa balasan yang berupa non-finansial tidak terdapat dalam remunerasi yang menjadi letak perbedaan dengan konsep kompensasi [7]. Adapun pemberi dan penerima, cara pemberian, dasar penghitungan, pola struktural dan kepangkatan, batas waktu pemberian dan penerimaan serta sanksi atas suatu pelanggaran merupakan komponen dalam sistem remunerasi.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan [8]. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka [9]. Kepuasan kerja merupakan pandangan umum seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan kesenjangan antara besarnya kenyataan penghargaan yang diterima pekerja dengan besarnya harapan yang ia yakini seharusnya diterimanya [10]. Kepuasan dan

ketidakpuasan seseorang dengan salah satu aspek pekerjaan dan dengan satu atau lebih aspek lainnya bisa dikatakan relatif. Kepuasan kerja memiliki hubungan psikologis individu dengan kondisi lingkungan organisasi yang ia rasakan [11].

METODE



Gambar 1. Metodologi Penelitian

Pengertian Operasional Variabel

Tabel 1. Pengertian Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya kerja	Budaya kerja aparatur negara adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok abdi negara yang dilandasi atas norma-norma dalam diri pribadi, kebenarannya diyakini dan telah lekat menjadi karakter serta kebiasaan dalam menjalankan tugas sehari-hari.	(X ₁) Komitmen dan konsisten (X ₂) Wewenang dan tanggung jawab (X ₃) Keiklasan dan kejujuran (X ₄) Integritas dan profesionalisme (X ₅) Kreatifitas dan kepekaan (X ₆) Kepemimpinan dan keteladanan (X ₇) Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja (X ₈) Ketepatan dan kecepatan (X ₉) Rasionalitas dan kecerdasan (X ₁₀) Keteguhan dan ketegasan (X ₁₁) Displin dan	1 s/d 5

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		keteraturan kerja (X ₁₂) Keberanian dan kearifan (X ₁₃) Dedikasi dan loyalitas (X ₁₄) Semangat dan motivasi (X ₁₅) Ketekunan dan kesabaran (X ₁₆) Keadilan dan keterbukaan (X ₁₇) Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan adalah cara-cara kepemimpinan mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya sesuai kewenangan dan kekuasaan untuk menjalankan proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan	(X ₁₈) Gaya berorientasi pada tugas (X ₁₉) Partisipatif (X ₂₀) Gaya otoriter (X ₂₁) Gaya pengasuh	1 s/d 5
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai imbalan kerja.	(Y ₁) Kepuasan karena Gaji (Y ₂) Kepuasan karena promosi (Y ₃) Kepuasan karena rekan sekerja (Y ₄) Kepuasan karena penyalia (Y ₅) Kepuasan karena pekerjaan itu sendiri	1 s/d 5
Remunerasi	Remunerasi adalah sejumlah uang yang ditetapkan melalui undang-undang tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan yang dilakukan pekerja.	(X ₂₂) Gaji yang adil (X ₂₃) Beban kerja (X ₂₄) Massa kerja (X ₂₅) Hasil kerja (X ₂₆) Kebutuhan hidup (X ₂₇) Kondisi perkembangan pasar	1 s/d 5
Kinerja pegawai	Hasil kerja selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan	(G ₁) Kualitas kerja (G ₂) Standar professional (G ₃) Kuantitas kerja (G ₄) Kreativitas karyawan	1 s/d 5

Model Persamaan Struktural

Persamaan struktural dinyatakan dalam bentuk koneksitas kausalitas antar berbagai variabel, dimana bentuk persamaannya dibuat atas dasar petunjuk berikut ini:

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error} \dots\dots\dots (1)$$

$$KK = \beta_1 BK + \beta_2 GK + \beta_3 RM + Z_1 \dots\dots\dots (2)$$

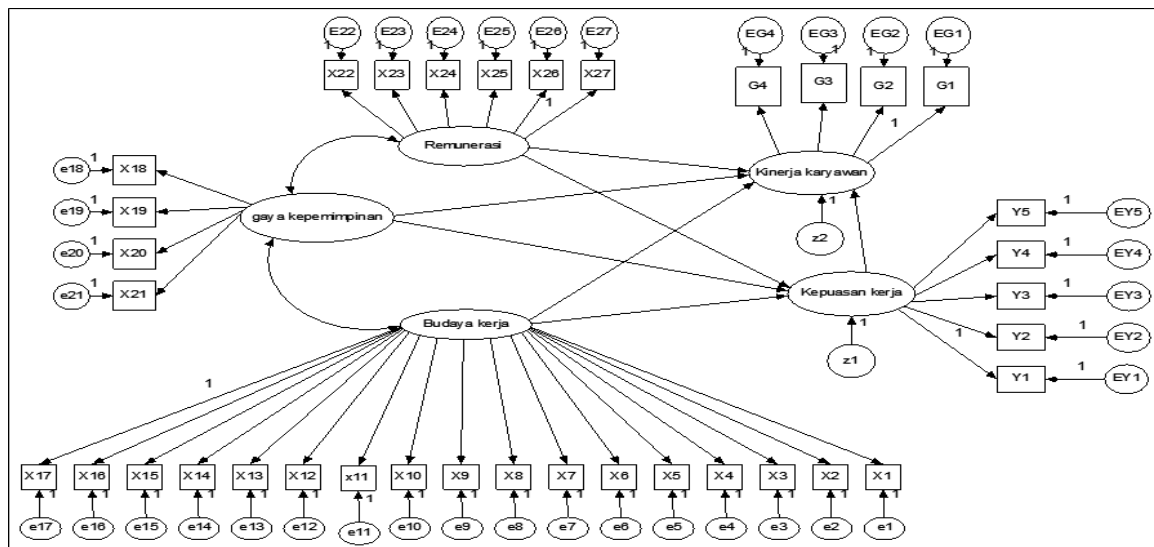
$$\text{Kinerja pegawai} = \beta_1 BK + \beta_2 GK + \beta_3 RM + \beta_1 KK + Z_2 \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

BK = Budaya Kerja ; GK = Gaya Kepemimpinan ; RM = Remunerasi ; KK = Kepuasan Kerja

Statistik Inferensial

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian , maka model analisis SEM digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Model Penuh Analisis *Struktural Equation Modeling* (SEM)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terlebih dahulu dilakukan pengujian matra-matranya dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sebelum pengujian analisa dengan memakai SEM. *Maximum Likelihood* digunakan dalam estimasi perhitungan SEM dengan melakukan pengujian terlebih dahulu terhadap faktor-faktor yang membentuk tiap-tiap variabel menggunakan CFA. Menurut hasil pengujian tercantum nilai uji sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai hasil *Goodness Of Fit* pada Budaya Kerja

Kriteria	Kriteri'Fit'	Hasil	Keterangan
Chi-Square	Sekecil mungkin	129,81	Marginal
P-value	$\geq 0,05$	0,15	Baik
GFI	$\geq 0,9$	0,81	Belum memenuhi syarat
AGFI	$\geq 0,9$	0,75	Belum memenuhi syarat
RMSEA	$\leq 0,08$	0,05	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,14	Baik
TLI	$\geq 0,9$	0,94	Baik
CFI	$\geq 0,9$	0,95	Baik

Tabel 3. Nilai hasilnya *Goodness Of Fit* pada Gaya Kepemimpinan

Kriteria	Kriteri'Fit'	Hasil	Keterangan
Chi-Square	Sekecil mungkin	1,76	Marginal
P-value	$\geq 0,05$	0,18	Baik
GFI	$\geq 0,9$	0,11	Baik
AGFI	$\geq 0,9$	0,99	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,87	Belum memenuhi syarat
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,76	Baik
TLI	$\geq 0,9$	0,62	Belum memenuhi syarat
CFI	$\geq 0,9$	0,94	Baik

Tabel.4. Hasil *Goodness Of Fit* Remunerasi

Kriteria	Kriteri'Fit'	Hasil	Keterangan
Chi-Square	Sekecil mungkin	6,44	Marginal
P-value	$\geq 0,05$	0,17	Baik
GFI	$\geq 0,9$	0,96	Baik
AGFI	$\geq 0,9$	0,86	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,10	Belum memenuhi syarat
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,61	Baik
TLI	$\geq 0,9$	0,87	Belum memenuhi syarat
CFI	$\geq 0,9$	0,95	Baik

Tabel. 5. Hasil *Goodness Of Fit* Kinerja

Kriteria	Kriteri'Fit'	Hasil	Keterangan
Chi-Square	Sekecil mungkin	4,46	Marginal
P-value	$\geq 0,05$	0,73	Baik
GFI	$\geq 0,9$	0,98	Baik
AGFI	$\geq 0,9$	0,93	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,00	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,64	Baik
TLI	$\geq 0,9$	1,14	Baik
CFI	$\geq 0,9$	1,00	Baik

Tabel 6. Nilai *Goodness Of Fit* Kepuasan

Kriteria	Kriteri'Fit'	Hasil	Keterangan
Chi-Square	Sekecil mungkin	0,60	Marginal
P-value	$\geq 0,05$	0,44	Baik
GFI	$\geq 0,9$	0,99	Baik
AGFI	$\geq 0,9$	0,97	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,00	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,60	Baik
TLI	$\geq 0,9$	1,02	Baik
CFI	$\geq 0,9$	1,00	Baik

Pengujian Asumsi SEM

Uji Normalitas

Kegiatan proses pengujian ini dilakukan dengan pengamatan terhadap nilai *skewness* pada data yang dipakai, kalau nilai CR di *skewness* data berada pada posisi di dalam rentang antara ± 2.58 atau berada pada *level* signifikansi 0.01. Hasil pengujian normalitas data, tercantum pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data

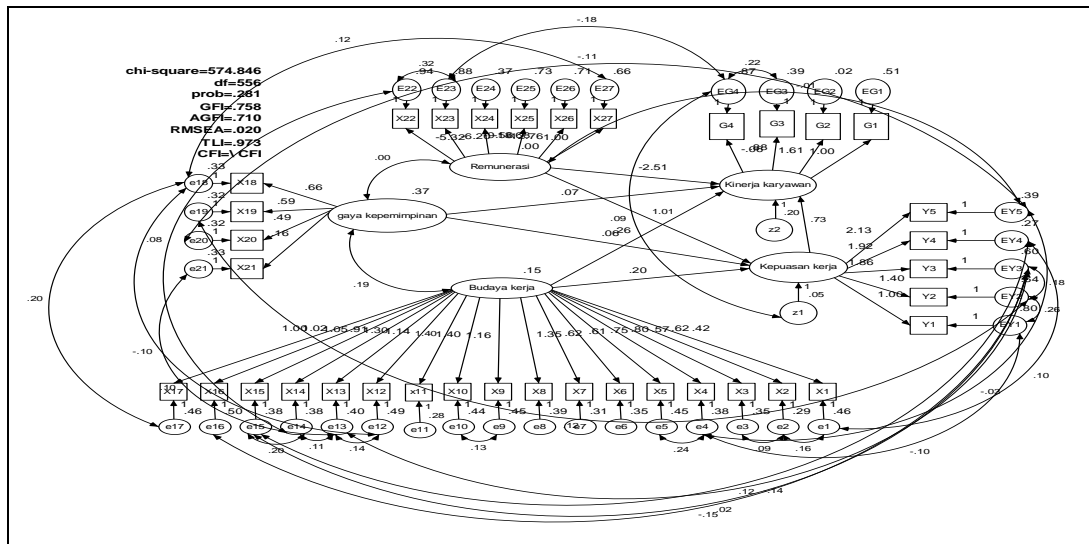
Variable	min	max	skew	S.S.	kurtosis	S.S.
X23	1.00	5.00	-.44	-1.83	.00	.01
X24	1.00	5.00	-.75	-3.17	.29	.60
X25	1.00	5.00	-.63	-2.64	-.01	-.03
X26	1.00	5.00	-.79	-3.32	.34	.72
X27	2.00	5.00	-.17	-.71	-.45	-.95
X21	2.50	5.00	-.54	-2.27	-.27	-.57
X20	2.00	5.00	-.13	-.53	-.34	-.71
X19	2.50	5.00	-.05	-.23	-.78	-1.64
X1	2.00	5.00	-.58	-2.43	.66	1.40
X2	2.00	5.00	-.25	-1.04	.57	1.19
X3	2.00	5.00	-.35	-1.46	.52	1.10
X4	2.00	5.00	-.69	-2.91	.97	2.03
X5	1.00	5.00	-.72	-3.02	1.48	3.11
X6	3.00	5.00	.08	.35	-.57	-1.19
X7	2.00	5.00	-.33	-1.41	.34	.71
X8	1.00	5.00	-.54	-2.26	.48	1.02
X9	1.00	5.00	-.54	-2.27	.48	1.00
X10	1.00	5.00	-.46	-1.94	.10	.21
X12	1.00	5.00	-.63	-2.64	.93	1.95
X13	1.00	5.00	-.61	-2.55	.46	.96
X14	2.00	5.00	-.24	-.99	-.21	-.43
X15	2.00	5.00	-.35	-1.47	-.02	-.04
X16	1.00	5.00	-.58	-2.46	.82	1.73
X17	1.00	5.00	-.85	-3.56	1.83	3.84
X18	2.00	5.00	-.16	-.65	-.47	-1.00
Multivariate					97.49	9.59

Variable	min	max	skew	C.R.	kurtosis	C.R.
x11	1.00	5.00	-.75	-3.13	1.28	2.69
Y5	2.00	5.00	-.15	-.61	-.54	-1.13
Y4	2.00	5.00	-.16	-.68	-.65	-1.36
Y3	1.00	5.00	-.82	-3.44	.34	.71
Y2	1.00	5.00	-.70	-2.95	.24	.51
Y1	1.00	5.00	-.80	-3.36	.19	.41
G4	2.00	5.00	-.34	-1.45	-.94	-1.99
G3	2.00	5.00	-.10	-.44	-.64	-1.35
G2	2.00	5.00	-.09	-.38	-.74	-1.57
G1	2.00	5.00	-.12	-.52	-.88	-1.85
X22	1.00	5.00	-.55	-2.32	-.05	-.10

Dari hasil Tabel. 7 menjelaskan bahwa hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa pembagian data *observed* pada kondisi tidak normal karena nilai CR berada pada posisi di atas rentang antara ± 2.58 .

Evaluasi Outlier

Outlier adalah data observasi yang memiliki karakteristik unik yang yang menyimpang terlalu jauh dari data yang lainnya dalam suatu rangkaian data dan nampak sangat berbeda dengan data lainnya yang menyebabkan analisis terhadap serangkaian data menjadi bias, atau tidak mencerminkan fenomena yang sebenarnya serta muncul dalam bentuk nilai berlebihan, baik untuk *univariate* maupun *multivariate* [12].



Gambar. 3 Hasil Goodness of Fit

Dari Gambar 3 di atas maka bisa didapatkan hasil nilai *outlier univariat* dan *outlier multivariat* sebagai berikut (1) *Univariate outliers* mempresentasikan bahwa tidak terdapat indikator yang mempunyai rentang +3, sehingga bisa ditarik konklusi bahwa tidak muncul data yang mempunyai sifat *univariate outliers*. (2) *Multivariate outliers* menunjukkan bahwa jarak Mahalanobis maksimal adalah 66,73 dimana posisinya masih berada di bawah batas maksimum *outlier multivariate*. (3) Konklusi dari hasil penelitian ini tidak terdapat multikolonieritas dan singularitas karena hasil Evaluasi *Multicollinearity* dan *Singularity* nilai *Determinant of sample covariance matrix* = 65,35.

Tabel 8. hasil Goodness fit Modfikasi model

Kriteria	Kriteri'Fit'	Hasil	Keterangan
Chi-Square	Sekecil mungkin (866,959)	574,85	Marginal
P-value	$\geq 0,05$	0,28	Baik
GFI	$\geq 0,9$	0,76	Belum memenuhi syarat
AGFI	$\geq 0,9$	0,71	Belum memenuhi syarat
RMSEA	$\leq 0,08$	0,02	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,03	Baik
TLI	$\geq 0,9$	0,97	Baik
CFI	$\geq 0,9$	0,98	Baik

Uji Kausalitas

Setelah melakukan penilaian terhadap asumsi-asumsi pada teknik SEM, selanjutnya melakukan ujian hipotesis terhadap ke tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh hasil seperti disajikan pada Tabel 9 dan Tabel 10 berikut.

Tabel 9. Hasil Output Uji Hipotesa

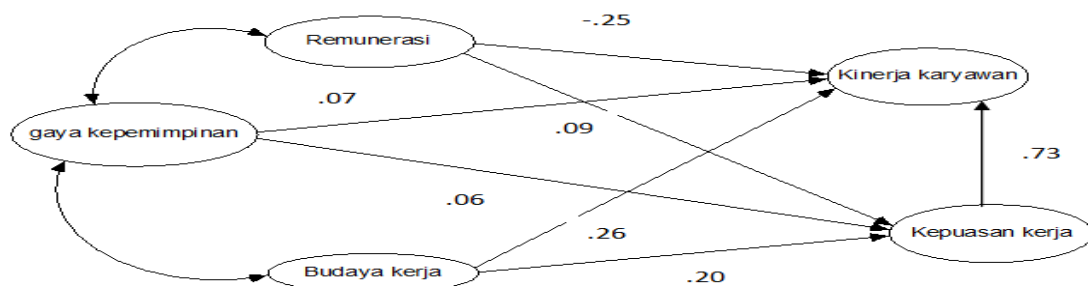
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan kerja	←	gaya kepemimpinan	0.588	0.177	3.328	0.001	par_33
Kepuasan kerja	←	Budaya kerja	0.207	0.235	0.898	0.370	par_35
Kepuasan kerja	←	Remunerasi	0.485	0.206	2.356	0.018	par_43
Kinerja karyawan	←	gaya kepemimpinan	0.306	0.306	1.000	0.035	par_32
Kinerja karyawan	←	Budaya kerja	0.365	1.181	2.018	0.045	par_34
Kinerja karyawan	←	Remunerasi	2.515	5.788	0.435	0.665	par_36
Kinerja karyawan	←	Kepuasan kerja	0.135	.0.106	1.282	0.201	par_47

Tabel 10. Kesimpulan Hasil Hipotesa

	Hipotesis	Kesimpulan
H ₁	gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	ditolak
H ₂	budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	diterima
H ₃	gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	ditolak
H ₄	budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	ditolak
H ₅	remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	ditolak
H ₆	kepuasan kerja berpengaruh positif kinerja pegawai	diterima
H ₇	Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	diterima

Analisa Pengaruh

Dengan melakukan menganalisis kekuatan pengaruh antar variabel baik berpengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya seperti dilihatkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Pengaruh Antar Variabel Dalam Diagram Jalur

Pengujian Pengaruh Variabel Intervening

Tabel 11. Pengujian Variable Intervening

	Remunerasi - Kinerja	Gaya kepemimpinan - kinerja	Budaya kerja-kinerja	Kepuasan-kinerja	Gaya kepemimpinan-kepuasan kerja	Remunerasi – kepuasan kerja	Budaya kerja-kepuasan kerja
Pengaruh langsung	=-0.25	=0.07	=0.26	=0.73	= 0.06	0.09	0.20
Pengaruh tidak langsung	=0.09x0.73 =0.065	=0.6x0.73 =0.438	=0.2x0.73 =0.146	0	0	0	0
Pengaruh total	=-0.25+0.065 =-0.184	=0.07+0.438 =0.508	=0.26+0.146 =0.406	0.73	0.06	0.09	0.20

Hasil pengujian *variable intervening* diperoleh (1) Pengaruh langsung remunerasi terhadap kinerja sangat rendah yakni sebesar – 25 % namun Remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 9 % , (2) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh

secara tidak langsung sebesar 43,8 % terhadap peningkatan kinerja dan besar nilai pengaruhnya secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 6 %, (3) Variabel Budaya Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 20 %, (4) Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 73% namun pada kenyataan tidak banyak berpengaruh pada perbaikan prestasi kerja di BBKP Surabaya.

KESIMPULAN

Hasil dari pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan nilai pengaruhnya secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 6%
2. Budaya Kerja nilai pengaruhnya secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 20 %
3. Gaya kepemimpinan nilai pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja sebesar 7 % dan berpengaruh tidak langsung sebesar 43.8 %
4. Budaya Kerja nilai pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 26 % dan berpengaruh tidak langsung sebesar 14,6 %
5. Remunerasi nilai pengaruhnya secara langsung terhadap kepuasan kerja adalah 9 %
6. Kepuasan Kerja nilai pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja pekerja sebesar 73 %
7. Remunerasi nilai pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja pekerja -25% dan berpengaruh tidak langsung sebesar 6.5 %

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bass, B.M. & Avolio, B.J., "*Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*", London: Sage Publications, Inc., 1994
- [2] Cahyono, Suharto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*, Vol.1., 2005
- [3] Suyanto, Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit, Jogjakarta : Mitra Cendikia Jogjakarta, 2008.
- [4] Yukl, Gary, Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Indeks, 2010
- [5] Schein, Edgar H., *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Josey-Bass Publishers, 2014
- [6] Asyrori, "Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda", *eJournal Administrasi Negara*. Vol 5 (3). h. 1720 -1733, 2014
- [7] Roberia *et al.*, Analisis Yuridis Perbaikan Sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia. *Tesis*; Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2009.
- [8] Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill, 2001
- [9] Davis, Keith dan John W. Newstrom, Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga, 1985
- [10] Robbins, Stephen P., Perilaku Organisasi, Jakarta: Index, 2003.
- [11] Rohmawati, Indah *et al.*, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global), *Jurnal of Management*, Unpad, 2017.
- [12] Hair, J.F., *Multivariate Data Analysis*, Edisi 5, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006

Halaman ini sengaja dikosongkan