

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG

Muhammad Zakiy

Zhaki.rafael@gmail.com Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima agustus, 16, 2024

Revisi September, 2, 2024

Diterima oktober, 3, 2024

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota padang. Jumlah sample pada penelitian ini berjumlah 52 responden dengan menggunakan alat Smart PLS dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Temuan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.(2)gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.(3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.(4) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.(5) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.(6) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.(7) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Manajemen SDM dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena kualitas kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan optimal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi serta kepuasan kerja pegawai. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen instansi. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen organisasi bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen instansi. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya (Agari, A. F. F. & Suhermin 2021).

Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Pegawai periode 2020-2022 ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 83,66%, pada item tingkat pegawai yang masih perlu pengawasan saat bekerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,77%, pada item interpersonal impact dan *teamwork* sebesar 82,24%, pada item efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi memiliki rata-rata capaian pertahun 81,52%, dan pada item ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja memiliki rata-rata capaian

pertahun sebesar 82,71%. Meskipun rata-rata capaian disetiap tahunnya stabil diangka 80%, tapi masih belum mencapai yang target yang diharapkan.

Dinas Pemadam Kebakaran merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *rescue*. Dinas Pemadam Kebakaran yang terletak di pusat Kota Padang, sehingga mudah diakses dari berbagai penjuru kota Padang. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang mempunyai tujuan dan sasaran jangka menengahnya yaitu berkurangnya dampak kebakaran dan kedaruratan lainnya dengan sasaran meningkatkan kesiapsiagaan kebakaran dan kedaruratan lainnya serta meningkatkan pelayanan kebakaran dan penyelamatan kedaruratan lainnya (Nopecain and Tandiyono 2023).

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Nurul dan Bachruddin, 2020) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pada perusahaan atau suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

(Hendra Wahyudin 2022) mengemukakan bahwa secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan *beliefs*, dan nilai-nilai yang sama.

Kepemimpinan sebagai bagian penting dari manajemen yang merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Purwanto 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan (Abadiyah 2021).

Menurut (Fauzia Agustini, 2019:57) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja, kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seseorang pegawai terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya.

Rerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

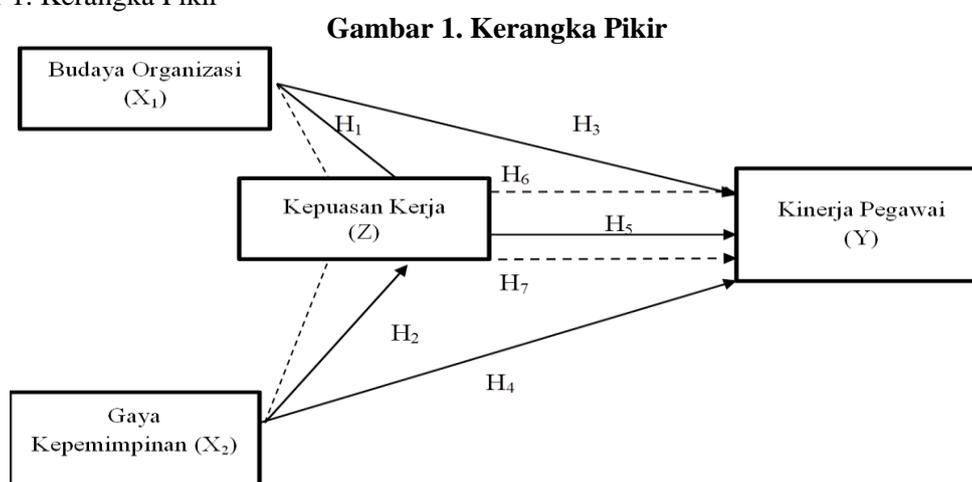
H4: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

H5: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

H6: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H7: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Gambar 1. Kerangka Pikir



METODE

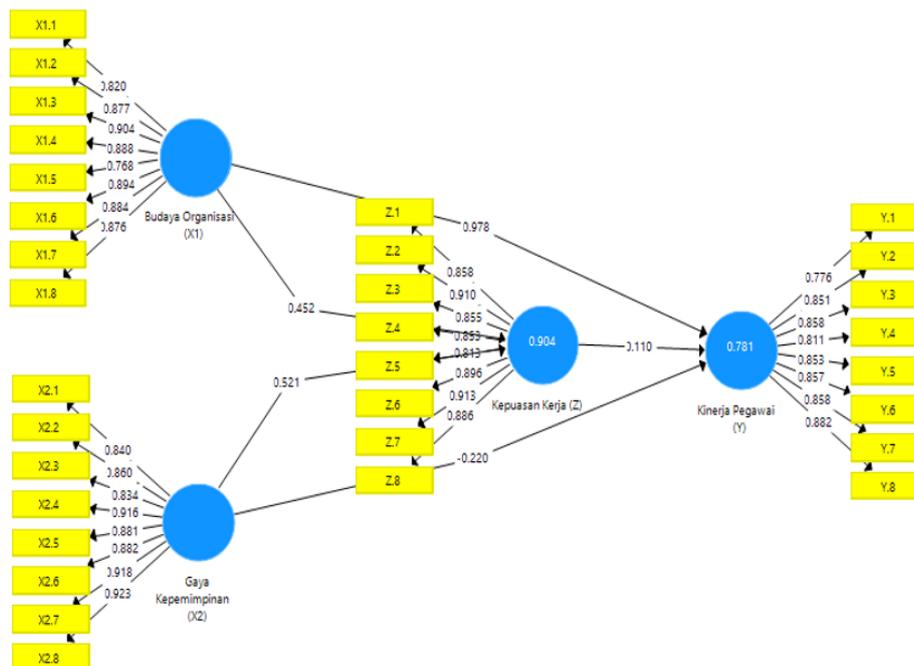
Desain penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kausal adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan variabel independen. penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode dari rumus persamaan Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 52 responden. Pengolahan data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis structural equation model (SEM) dengan pendekatan partial least square (PLS) menggunakan software statistic SmartPLS 3.0. Structural equation model (SEM) merupakan teknik analisis statistic multivariate untuk menguji adanya suatu pengaruh secara langsung maupun tidak langsung yang kompleks baik searah maupun tidak sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai model dalam jurnal (Khairunnisa et al., 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Structural Model)

Pengujian *outer model* adalah dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket/kusioner yang telah dilakukan untuk seluruh variable penelitian. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *Convergent Validity* > 0,70. Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. Outer Loading



Validitas Diskriminasi (Discriminant validity)

Discriminant *validity* juga dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted (AVE)*/ rata-rata varians diekstrak untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 1. Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,712
Budaya Organisasi (X1)	0,748
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,779
Kepuasan Kerja (Z)	0,763

Sumber : *Olahan SmartPLS*

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai AVE variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Uji Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliable* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*, nilai setiap konstruk dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$

Tabel 2. Nilai Construct Reliability dan Validity

Keterangan	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.951	0.953	0.960	0.748
Gaya kepemimpinan (X2)	0.959	0.960	0.966	0.779
Kepuasan kerja (Z)	0.955	0.956	0.963	0.763
Kinerja pegawai (Y)	0.942	0.945	0.952	0.712

Sumber : *Olahan SmartPLS*

Berdasarkan tabel 2 telah ditemukan nilai *Cronbach alpha* diatas 0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk $> 0,70$ demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliabel*.

R-Square

Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 3. Hasil Pengujian R-Square

Keterangan	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja (Z)	0.904	0.900
Kinerja pegawai (Y)	0.781	0.767

Sumber: *Olahan SmartPLS*

Pada tabel 3 terlihat nilai R-Square untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,904 atau sebesar 90,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja dan sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Sementara, nilai R-Square konstruk kinerja pegawai sebesar 0,781 atau sebesar 78,1%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dan sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Pengujian Hipotesis atau Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) dalam PLS dilakukan dengan melakukan analisis premetri uji t. Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan nilai T-hitung (*T-statistic*) dan nilai *T-table* pada tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar $\alpha = 5\%$ atau 1,96.

Tabel 4. Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Uraian	Original sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value	Keterangan
H1	Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.452	0.457	0.112	4.037	0.000	Hipotesis Diterima

H2	Budaya Organisasi →Kinerja Pegawai(Y)	0.978	0.915	0.328	2.981	0.000	Hipotesis Diterima
H3	Gaya Kepemimpinan (X2)→Kepuasan Kerja(Z)	0.521	0.513	0.118	4.433	0.000	Hipotesis Diterima
H4	Gaya Kepemimpinan (X2)→Kinerja Pegawai(Y)	-0.220	-0.183	0.241	0.911	0.363	Hipotesis Ditolak
H5	Kepuasan Kerja (Z)→Kinerja Pegawai(Y)	0.110	0.158	0.242	0.455	0.649	Hipotesis Ditolak
H6	Budaya Organisasi (X1)→Kepuasan Kerja(Z)→Kinerja Pegawai(Y)	0.050	0.082	0.119	0.419	0.675	Hipotesis Ditolak
H7	Gaya Kepemimpinan (X2)→Kepuasan Kerja(Z)→Kinerja Pegawai(Y)	0.057	0.069	0.125	0.460	0.646	Hipotesis Ditolak

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,452 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,67 pada alpha 5% atau 4,037 > 1,67, nilai P-Values 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,521 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,67 pada alpha 5% atau 4,333 > 1,67, nilai P-Values 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H2 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,978 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,67 pada alpha 5% atau 2,981 > 1,67, nilai P-Values 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H3 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar -0,220 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,67 pada alpha 5% atau 0,911 < 1,67, nilai P-Values 0,363 > 0,05 maka dapat diperoleh H0 diterima dan H4 ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS tidak terdapat pengaruh signifikan antara hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,110 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,67 pada alpha 5% atau 0,455 < 1,67, nilai P-Values 0,649 > 0,05 maka dapat diperoleh H0 diterima dan H5 ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,050 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,67 pada alpha 5% atau $0,419 < 1,67$, nilai P-Values $0,675 > 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_6 ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,057 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,67 pada alpha 5% atau $0,460 < 1,67$, nilai P-Values $0,646 > 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_7 ditolak.

PENUTUP

Simpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
6. Kepuasan kerja tidak mampu untuk memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
7. Kepuasan kerja tidak mampu untuk memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut : Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang diharapkan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan untuk menghasilkan kinerja yang baik agar mencapai kepuasan kerja yang maksimal dan juga diharapkan melalui peningkatan kesempatan promosi dan pengawasan kemampuan agar mencapai kinerja yang diinginkan sehingga mendapatkan kinerja serta kepuasan bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Ani Khuryatul. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Columbia Cabang Palu." *Jurnal Sinar Manajemen* 8(1): 7–13.
- Hendra Wahyudin. 2022. "Budaya Organisasi." *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*.
- Nopecain, Elias Binosa, and Tan Evan Tandiyono. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran." 1(2).
- Purwanto. 2019. "Arti Dan Peranan Sumberdaya Manusia." *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*.