



PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENGELOLA PENGADAAN BARANG/JASA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KEMENTERIAN KESEHATAN

¹Sufyati H.S, ²Leberina Alfonsina Dodop

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, sufyati.sufyati@upnvj.ac.id

²Universitas Nasional, leberinadodop12@gmail.com

Info Artikel :

Diterima : 17 September 2021

Disetujui : 21 September 2021

Dipublikasikan : 25 November 2021

ABSTRAK

Kata Kunci:
Kepemimpinan,
Budaya
Organisasi,
Lingkungan
Kerja,
Kompetensi,
Kepuasan
Kerja, Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pengelola pengadaan barang/jasa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kementerian Kesehatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 145 orang pegawai pengelola pengadaan barang/jasa Kementerian Kesehatan sebagai responden. Teknis pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian analisis pengaruh langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

Keywords:
Leadership,
Organizational
Culture, Work
Environment,
Competence,
Job
Satisfaction,
Performance

This study aims to analyze the influence of leadership, organizational culture, work environment, and competence on the performance of managers of procurement of goods/services with job satisfaction as an intervening variable in the Ministry of Health. The data used in this study is primary data obtained from distributing questionnaires to 145 employees managing the procurement of goods/services of the Ministry of Health as respondents. The sampling technique used is simple random sampling. Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS was used to test the research hypothesis. The results of the direct influence analysis showed that leadership, work environment and competence had a positive and significant effect on job satisfaction, while organizational culture had a negative and insignificant effect on job satisfaction. Leadership, organizational culture and work environment have a positive and insignificant effect on performance, while competence and job satisfaction have a positive and significant effect on performance. The results of the indirect influence analysis show that leadership, organizational culture, work environment and competence have a positive and significant effect on performance through job satisfaction.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut dengan Pengadaan Barang/Jasa adalah kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah/ Institusi yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa. Pengelola Pengadaan Barang/Jasa adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pengadaan, pemilihan penyedia, manajemen kontrak, dan manajemen informasi asset.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan, industri, pendidikan swasta dan sebagainya. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penegak dan penentu jalanya suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai keberhasilan atau tujuan. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan dikelola dengan optimal, maka pegawai/karyawan akan merasakan kepuasan sehingga organisasi tersebut akan mampu menjalankan rodanya secara maksimal. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia perlu menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar karyawan mempunyai kepuasan kerja sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisien sebuah organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman motivasi, disiplin diri dan semangat kerja tinggi, sehingga jika pegawai di kantor baik maka kinerja kantor juga akan meningkat yang menuju pada tujuan kantor (S. P. Siagian, 2002).

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuanserta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat dari Realisasi Target dan Capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Kementerian Kesehatan tahun 2015 – 2020. Fenomena yang terlihat saat ini adalah terdapat kenaikan dan penurunan capaian realisasi kinerja pelaksanaan pengadaan barang/jasa, sebagaimana data berikut:

Tabel.1
Realisasi Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Kementerian Kesehatan Tahun 2015-
2020

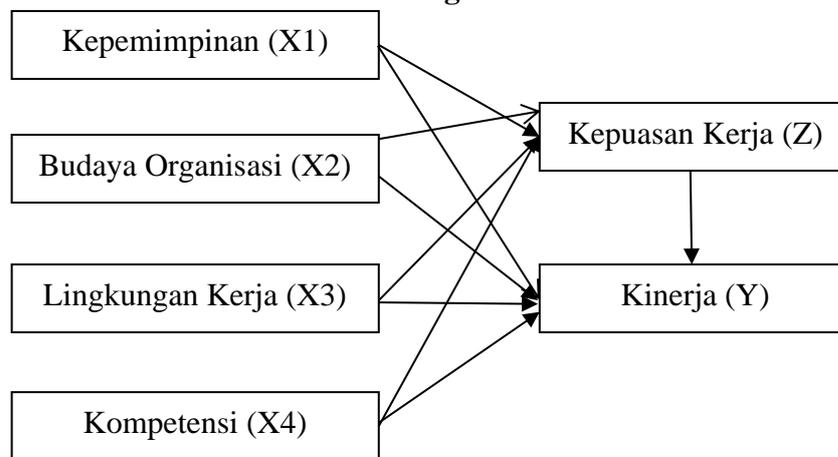
Indikator Kinerja Kegiatan	Target					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Presentase Capaian Realisasi Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Kementerian Kesehatan	65%	80%	90%	100%	100%	100%
Capaian	54%	66%	85%	116%	107%	90%

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan data tersebut diatas, dapat diketahui bahwa realisasi target dan capaian indikator kinerja pelaksanaan pengadaan barang/jasa Kementerian Kesehatan terjadi kenaikan dan penurunan untuk target dan capaian setiap tahunnya. Hal ini dapat mengindikasikan adanya masalah seputar kinerja pegawai pengelola pengadaan barang/jasa.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Kementerian Kesehatan”.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel eksogen yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dengan variabel endogen yaitu Kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam kerangka teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

METODE

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneltian ini adalah menggunakan kuesioner secara individu kepada Pegawai Pengelola Pengadaan Barang/Jasa di Kementerian Kesehatan. Skala yang digunakan sebagai pengukuran

variabel pada jawaban atau isian kuesioner dari para responden adalah dengan menggunakan skala likert, yang berisi lima tingkat jawaban (bobot nilai) dari 1 sampai dengan 5.

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling* yaitu tipe *prportional random sampling*. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah Pegawai Pengelola Pengadaan Barang/Jasa di Kementerian Kesehatan sebanyak 145 orang yang dihitung berdasarkan rumus Model size yaitu jumlah indikator x 5 = 29 x 5 = 145 responden.

Pengelohan Data

Peneliti melakukan pilot test kepada 20 sampel guna menguji validitas dan reliabilitas dari kuesioner penelitian. Selanjutnya membagikan kuesioner kepada 145 sampel penelitian dan kemudian mengolah data tersebut dengan menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM) dengan aplikasi AMOS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden pria (51%) dan responden wanita (49%). Berdasarkan usia 19-30 tahun (7%), 31-40 tahun (31%), 41-50 tahun (39%) dan >51 tahun (23%). Berdasarkan lama bekerja 1-5 tahun (7%), 6-10 tahun (18%), 11-15 tahun (25%) dan >16 tahun (50%). Berdasarkan pendidikan terakhir SMA (2%), D3 (2%), D4 (1%) S1 (61%), S2 (33%) dan S3 (1%).

Persepsi Responden

Responden memberikan jawaban cukup positif terhadap variabel kepemimpinan ditandai dengan jawaban setuju (49%). Hasil analisis rata-rata keseluruhan jawaban pada variabel Kepemimpinan adalah sebesar 3,72. Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dengan indikator tertinggi adalah Komunikator sebesar 3,81. Responden memberikan jawaban cukup positif terhadap variabel Budaya Organisasi ditandai dengan jawaban setuju (53%). Hasil analisis rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 4,06. Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dengan indikator tertinggi adalah Kesadaran Diri sebesar 4,11. Responden memberikan jawaban cukup positif terhadap variabel Lingkungan Kerja ditandai dengan setuju (31%). Hasil analisis rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 3,20. Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dengan indikator tertinggi adalah Pencahayaan sebesar 3,43. Responden memberikan jawaban cukup positif terhadap variabel Kompetensi ditandai dengan setuju (45%). Hasil analisis rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel Kompetensi adalah 3,79. Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dengan indikator tertinggi adalah Nilai sebesar 4,07. Responden memberikan jawaban cukup positif terhadap variabel Kinerja ditandai dengan setuju (46%). Hasil analisis rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel Kinerja adalah sebesar 3,64. Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja dengan indikator tertinggi adalah Kualitas 3,96. Responden memberikan jawaban cukup positif terhadap variabel Kepuasan Kerja ditandai dengan setuju (48%). Hasil analisis rata-rata keseluruhan jawaban responden

pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 3,72. Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan indikator tertinggi adalah Moral Kerja Positif 3,90.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas kuesioner, digunakan Korelasi Pearson (Korelasi Sederhana, Korelasi Produk Momen dari Karl Pearson ,1939) dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Diperoleh hasil r hitung dari seluruh pertanyaan lebih besar atau $> r$ tabel. Dengan demikian kuesioner atau instrumen penelitian valid (Ghozali, 2013). Sedangkan uji reliabilitas berdasarkan nilai dari parameter *Cronbach's Alpha*. Melalui aplikasi SPSS 26 diperoleh hasil $r_{Alpha} >$ batas minimal (0,70) sehingga kuesioner tersebut bersifat *reliabel* atau responden konsisten dalam menjawab pertanyaan/kuesioner dan dapat dipercaya/handal (Ghozali, 2013).

Pengujian Kenormalan Data dan Outlier Multivariate

Berdasarkan pengujian kenormalan data, nilai *multivariate* data berdistribusi normal. Sementara hasil pengujian *Outlier Multivariate* menunjukkan bahwa nilai *mahalanobis d-squared* menunjukkan nilai observasi tertinggi memiliki nilai dibawah nilai *Chi-Square pada derajat kebebasan (degree of freedom) 29 yaitu jumlah indikator pada tingkat signifikan $p < 0,001$* . Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya (Tomarken dan Waller, dalam Suryanto, 2011).

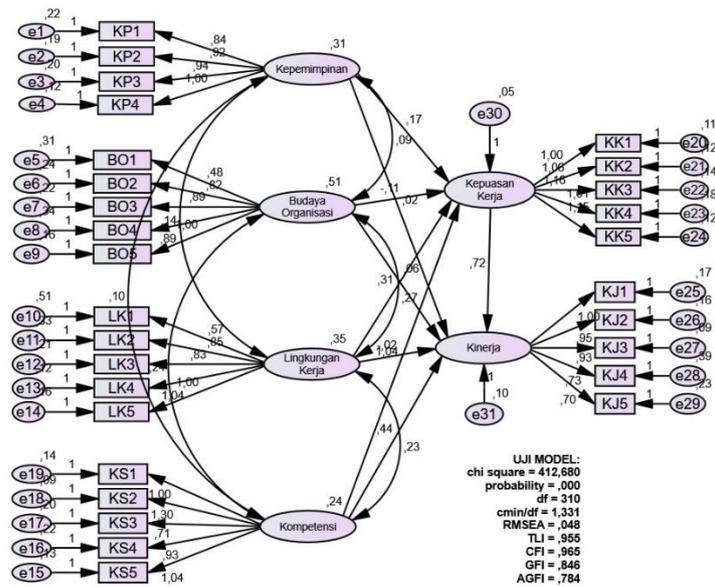
Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Laten

Dalam pengujian validitas melalui Analisa Faktor Konfirmatori atau menguji kemaknaan terhadap indikator-indikator yang membentuk variabel eksogen menunjukkan semua indikator dari setiap variabel *kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai* yang digunakan dalam penelitian ini dapat merepresentasikan masing-masing variabel latennya secara baik, hal mana ditandai dengan nilai CR (Critical Ratio) $> 1,96$ dan signifikan dengan nilai $p = 0,001$ atau dibawah probabilitas (p) $< 0,05$ (Ghozali, 2010). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa indikator seluruhnya *valid* karena memiliki nilai *faktor loading standard (FMS) > 0,50* sehingga tidak diperlukan modifikasi dari model dan konstruk dari seluruh variabel laten layak diterima (Heir et al; Wijanto. 2008). Dalam pengujian reliabilitas konstruk (CR) dikemukakan bahwa CR dari seluruh konstruk variabel laten dari penelitian memiliki *construct reliability (CR) $\geq 0,70$* atau *reliabel* artinya indikator dapat digunakan sebagai pembentuk/pengukur masing-masing variabel latennya (Wijanto; Ghozali, 2013).

Analisis Uji Structural Equation Modelling (SEM) Full Model

Analisis uji full model SEM yaitu melalui uji kesesuaian dan uji statistik sebagai berikut:

Gambar 2. Path Diagram Model Fit



Tabel 1. Hasil Pengujian Kelayakan Full Model

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut off Value	Hasil Estimasi	Evaluasi Model
1	Chi-square (df =328)	Diharapkan kecil 351,062	412,680	Marginal
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Kurang Baik
3	CMIN/DF	$< 2,00$	1,331	Baik
4	RMSEA	$< 0,08$	0,048	Baik
5	AGFI	$\geq 0,90$	0,784	Marjinal
6	TLI	$\geq 0,95$	0,955	Baik
7	CFI	$\geq 0,95$	0,965	Baik
8	GFI	$\geq 0,90$	0,846	Marjinal

Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model konfirmatori full model diketahui bahwa kriteria probabilitas termasuk pada kategori kurang baik (non profit). Namun, untuk kriteria CMIN/DF, RMSEA, TLI dan CFI berada pada kategori baik serta *chi-square*, CFI dan GFI berada pada kategori cukup baik (marjinal). Hal ini dapat terjadi dikarenakan banyaknya variable dan indikator yang diteliti, sehingga memiliki tingkat kompleksitas dalam perhitungan alat analisis SEM-nya. Dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan terpenuhi (Hair, J., F. 2019). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model yang diprediksi dengan nilai-nilai pengamatan sudah memenuhi syarat. Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Analisis Pengaruh Langsung

Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai *t-value* atau *Critical Ratio* (CR) pada *Standardized Regression Weight* dari hasil pengolahan data.

Tabel 2. Persamaan Struktural

Variabel Berpengaruh	Variabel Dipengaruhi	Nilai Estimasi	C.R	P	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,173	2,978	0,003	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	-0,112	-1,789	0,074	Tidak Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	0,310	2,986	0,003	Berpengaruh
Kompetensi (X4)	Kepuasan Kerja (Z)	1,040	6,160	***	Berpengaruh
Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	0,719	5,059	***	Berpengaruh
Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)	0,023	0,342	0,733	Tidak Berpengaruh
Budaya Organisasi (X2)	Kinerja (Y)	0,059	0,937	0,349	Tidak Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)	0,022	0,200	0,841	Tidak Berpengaruh
Kompetensi (X4)	Kinerja (Y)	0,444	2,749	0,006	Berpengaruh

Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk Structural Equation Model (SEM) sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,173 X_1 + -0,112 X_2 + 0,310 X_3 + 1,040 X_4 + e \quad R^2 = 0,965 \quad (1)$$

$$Y_2 = 0,023 X_1 + 0,059 X_2 + 0,022 X_3 + 0,444 X_4 + 0,719 Y_1 + e \quad R^2 = 0,764 \quad (2)$$

Nilai koefisien determinasi atau *R square* (R^2) dalam analisis SEM dikenal dengan nilai *square multiple correlation*. Nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Besarnya nilai *square multiple correlation* pada persamaan pertama adalah 0,965. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 96,5% dari variasi nilai Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variasi nilai variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi.
- Besarnya nilai *square multiple correlation* pada persamaan kedua adalah 0,764. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 76,4 dari variasi nilai Kinerja ditentukan oleh variasi nilai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel 4.3 dan dengan kriteria :

- Jika C.R (critical ratio) < 1,96 dan $p > 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak
- Jika C.R (critical ratio) > 1,96 dan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima dapat dijelaskan bahwa :

1) Pengujian Hipotesis 1

Hasil penelitian menunjukkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,978 dengan probabilitas sebesar 0,003. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini sebesar 2,978) menunjukkan bahwa hubungan variabel benar. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan nilai probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahawa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Kepemimpinan akan semakin mempengaruhi Kepuasan Kerja yang meningkat.

2) Pengujian Hipotesis 2

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar -1,789 dengan probabilitas sebesar 0,074. Nilai CR dibawah 2 (dalam hal ini sebesar -1,789) menunjukkan bahwa hubungan variabel tidak benar. Oleh karena nilai $CR < 1,96$ dan probabilitas $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

3) Pengujian Hipotesis 3

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 2,986 dengan probabilitas sebesar 0,003. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini sebesar 2,986) menunjukkan bahwa hubungan variabel sudah benar. Oleh karena nilai $CR > 1,96$ dan probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

4) Pengujian Hipotesis 4

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 6,160 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini adalah sebesar 6,160) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel sudah benar. Oleh karena nilai $CR > 1,96$ dan probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki akan semakin mempengaruhi Kepuasan Kerja.

5) Pengujian Hipotesis 5

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 0,342 dengan probabilitas sebesar 0,733. Nilai CR dibawah 2 (dalam hal ini adalah sebesar 0,342) menunjukkan bahwa hubungan variabel tidak benar benar. Oleh karena nilai $CR < 1,96$ dan probabilitas $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

6) Pengujian Hipotesis 6

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar -0,937 dengan probabilitas sebesar 0,349. Nilai CR dibawah 2 (dalam hal ini adalah sebesar -0,937) menunjukkan bahwa hubungan variabel tidak benar. Oleh karena nilai $CR < 1,96$ dan probabilitas $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

7) Pengujian Hipotesis 7

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar -0,200 dengan probabilitas sebesar 0,841. Nilai CR dibawah 2 (dalam hal ini adalah sebesar -0,200) menunjukkan bahwa hubungan variabel tidak benar. Oleh karena nilai CR < 1,96 dan probabilitas > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

8) Pengujian Hipotesis 8

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 2,749 dengan probabilitas sebesar 0,006. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini adalah sebesar 2,749) menunjukkan bahwa hubungan variabel sudah benar. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki akan semakin mempengaruhi Kinerja yang meningkat.

9) Pengujian Hipotesis 9

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 5,059 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini adalah sebesar 5,059) menunjukkan bahwa hubungan variabel sudah benar. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimiliki akan semakin mempengaruhi Kinerja yang meningkat.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) merupakan pengaruh dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen dependen melalui variabel *intervening* atau mediator yaitu Kepuasan Kerja. Untuk menguji pengaruh tidak langsung dilakukan menggunakan uji *Sobel Test*. Berdasarkan hasil uji Sobel Tes pada lampiran, makan besarnya pengaruh tidak langsung dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Eksogen		Variabel Endogen	Variabel Intervening	<i>Indirect Effect</i>	C.R	P	Keterangan
Kepemimpinan	→	Kinerja	Kepuasan Kerja	0,120	2,702	0,006	Berpengaruh
Budaya Organisasi	→	Kinerja	Kepuasan Kerja	0,100	2,310	0,020	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	→	Kinerja	Kepuasan Kerja	0,229	2,784	0,005	Berpengaruh
Kompetensi	→	Kinerja	Kepuasan Kerja	0,641	3,383	0,000	Berpengaruh

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) antar variabel, yaitu pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja melalui *Intervening* Kepuasan Kerja. Penjelasan uji pengaruh tidak langsung selengkapnya adalah sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 10

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 2,702 dan probabilitas 0,006. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini sebesar 2,702) menunjukkan bahwa hubungan variable sudah benar. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

2) Pengujian Hipotesis 11

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 2.310 dan probabilitas 0,020. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini sebesar 2.310) menunjukkan bahwa hubungan variable sudah benar. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

3) Pengujian Hipotesis 12

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 2,784 dan probabilitas 0,005. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini sebesar 2,784) menunjukkan bahwa hubungan variable sudah benar. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

4) Pengujian Hipotesis 13

Hasil penelitian menunjukkan nilai CR sebesar 3,383 dan probabilitas 0,000. Nilai CR diatas 2 (dalam hal ini sebesar 3,383) menunjukkan bahwa hubungan variable sudah benar. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian analisis pengaruh langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, budaya organisasi dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hasil penelitian analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang ada pada penelitian ini adalah:

1. Sesuai dengan kesimpulan pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka disarankan kepada Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan untuk lebih memperhatikan asset sumber daya manusia yang dimiliki. Variabel budaya organisasi juga menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat menjadi bahan kajian bagi organisasi untuk senantiasa memelihara budaya organisasi pada saat pandemi covid-19, untuk bisa menumbuhkan rasa kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim dan bekerja. Variable kepuasan kerja dan kompetensi juga menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja. Hal ini akan menjadi bahan kajian untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Variable kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja. Hal ini akan menjadi bahan kajian untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.
2. Untuk variable tidak langsung kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi juga menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini akan menjadi bahan kajian untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S.N Semino. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia. Kelima*. Ghalia: Cetakan Keempat Belas.
- Andayani, Imelda, and Satria Tirtayasa. 2019. "The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):45–54.
- Astutik, Ririn Puji. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Management and Business Review* 1(2):87–95. doi: 10.21067/mbr.v1i2.4728.
- Baiquni, Muhammad Agung, and Apriatni Endang Prihatini. n.d. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WARTA MEDIA NUSANTARA TRIBUN JATENG*.
- Hair, J., F., et al. 2019. *When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM*. Vol. 31. *European Business Review*.
- Hair et al. 1998. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition, Prentice Hall*. Upper Saddle River: New Jersey.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*,. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Solimun. 2016. *Pemodelan Statistika Pada Analisis Reliabilitas Dan Survival*. Malang

UB Press.

- Sugiono, E., and W. Rachmawati. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia* 15(1):57–69.
- Sugiono, Edi, and Rangga Mangara Pratista. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta." *Jurnal Ilmu Manajemen* 14(2):43–48.
- Sugito, Efendi, and pratama aditya Muhammad. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt Schenker Petrolog Utama Jakarta." *Manajemen* 16(2):45–61.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.