

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ASN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PONOROGO

M. Fitrul Fahmi ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Suprayitno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ fitrulfahmi@gmail.com

ABSTRACT

The general objective of this study was to examine and analyze the influence of leadership style, and work culture on organizational commitment, with job satisfaction as an ASN mediating variable at the Department of the Environment of Ponorogo Regency. Specific objectives are to test and analyze: (1) the influence of leadership style on job satisfaction, (2) work culture on job satisfaction, (3) the influence of leadership style on organizational commitment, (4) the influence of work culture on organizational commitment, (5) the effect of job satisfaction on organizational commitment, (6) job satisfaction mediates the influence of leadership style on organizational commitment, and (7) job satisfaction mediates the influence of work culture on organizational commitment. The population in this study were all ASN Ponorogo Regency Environmental Services as many as 89 people. In this study using the census method. This research data is primary data by filling out the questionnaire by respondents. After the data has been collected, an instrument test consisting of the validity test and the reliability test with Cronbach Alpha. Then the t test, F test, R² test, hypothesis test are performed. analysis techniques using linear regression, descriptif analysis, and path analysis. The results showed that 1) the influence of positive and significant leadership style on job satisfaction, (2) the influence of positive and significant work culture on job satisfaction, (3) the influence of positive and significant leadership style on organizational commitment, (4) the influence of positive work culture and significant on organizational commitment, (5) positive and significant effect on job satisfaction on organizational commitment, (6) job satisfaction mediates the influence of leadership style on organizational commitment, and (7) job satisfaction mediates the influence of work culture on organizational commitment.

Keywords: Leadership Style Work Culture Organizational Commitment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat

yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri, maka organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi terletak pada kepemimpinan.

Budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja menunjukkan bagaimana nilai-nilai budaya kerja diinternalisasikan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu, sehingga masyarakat dapat merasakan pelayanan yang prima (*excellent service*) dari organisasi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dan perusahaan/organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, ASN memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau ASN-nya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

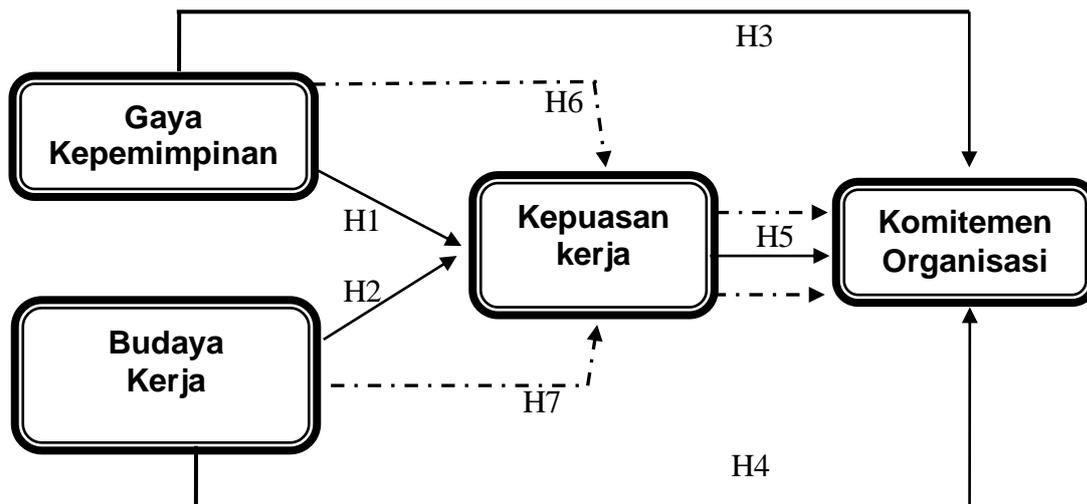
Kepuasan kerja dapat menentukan sikap ASN terhadap pekerjaannya. Dede Kurnia Ilahi, dkk. (2017: 32) berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Penelitian terdahulu yang menganalisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, di antaranya yaitu Triana Kartika Sari Andre D Witjaksono (2013) menyatakan penelitian ini menunjukkan (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (4) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, pengaruh dari budaya kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan arah penyusunan agar dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Secara grafis, kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat di dalam skema sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2)

Variabel dependen : Komitmen Organisasi (Y)

Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja (Z)

—————> : Pengaruh Langsung

- - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung

Dari skema kerangka pemikiran di atas, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu:

1. Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2).
2. Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam hal ini adalah variabel Komitmen Organisasi.
3. Variabel Intervening (variabel mediasi) adalah variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel independen yang dianalisis. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Beberapa penelitian terdahulu yang mirip dengan penelitian ini, penulis jadikan sebagai dasar untuk penarikan hipotesis, penelitian yang terdahulu tersebut, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Zahra (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka hipotesis pertama adalah:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan

Haryadi (2012) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan realisasi nilai yang perlu dimiliki setiap manusia untuk senantiasa bekerja keras, berhasil dan terpuji, falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan atmosfir kerja yang kondusif, sehingga kualitas kerja juga akan meningkat, sehingga kedua variabel tersebut dapat dikatakan sebagai kunci sukses dari sebuah organisasi.

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka hipotesis kedua adalah:

H2: Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Lubis (2015) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu agar dapat menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk memelihara dan menjaga hubungan yang sangat berharga antara para karyawan dengan organisasinya. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga adalah:

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

4. Budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) Budaya adalah cara manusia memberikan respon terhadap lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan agar orang dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan organisasi. Komitmen organisasional merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Penelitian ini menunjukkan budaya kerja *excellent, discipline, integrity, innovative, respect* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sedangkan *unity* tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka hipotesis keempat adalah:

H4: Budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Ni Made Dwi Puspitawati, dan Gede Riana (2014) Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka hipotesis kelima adalah:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

6. Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Penelitian Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017), menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka hipotesis keenam adalah:

H6: Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

7. Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi

Triana Kartika Sari Andre D Witjaksono (2013) menyatakan Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi organisasi lain. komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Penelitian ini menunjukkan (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (4) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka hipotesis ketujuh adalah:

H7: Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo Jalan Halim Perdana Kusuma 17a dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Belum ada penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ASN Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

- b. Dengan mengambil lokasi penelitian di tempat kerja peneliti, diharapkan pelaksanaan penelitian akan lebih mudah dan memungkinkan pemahaman terhadap objek penelitian lebih mendalam.
- c. Menurut pengamatan peneliti, hal-hal yang mempengaruhi pencapaian komitmen organisasi ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo belum dikelola dengan baik. Dengan mengambil lokasi penelitian di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo diharapkan diperoleh kondisi nyata dengan pembuktian ilmiah pencapaian kepuasan kerja di tempat tersebut.

Populasi

Sugiyono (2016: 80), berpendapat bahwa definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 89 orang.

Prosedur Penentuan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012: 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representativ (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Di dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo dengan sejumlah 89.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo merupakan salah satu motivasi yang diberikan kepada ASN dengan indikator: 1) Memberikan masukan kepada bawahan; 2) Membela bawahan; 3) Memperhatikan bawahan; 4) Berkonsultasi dengan bawahan; 5) Memberikan petunjuk pelaksanaan; 6) Menjelaskan prosedur kerja; 7) Membagi tugas; demikian menurut Ferry dkk (2015: 2).

Budaya Kerja (X_2)

Segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo, dengan indikator: 1) Memelihara lingkungan kerja; 2) Menciptakan kondisi kerja yang teratur; 3) Menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman; 4) Memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja; 5) Memakmurkan dan mensejahterakan pekerja; 6) Meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis (Luturmas 2017: 153).

Komitmen Organisasi (Y)

Sikap yang menunjukkan loyalitas ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang ASN mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasi dinasnya. Indikator komitmen Organisasi menurut Rizky Natassia (2013: 39) adalah: 1) Bekerja Melampaui batas; 2) Membanggakan instansi kepada orang lain; 3) Menerima semua tugas; 4) Kesamaan nilai; 5) Bangga menjadi bagian organisasi; 6) Instansi memberikan inspirasi; 7) Gembira memilih bekerja di instansi ini; 8) Peduli terhadap nasib instansi.

Kepuasan Kerja (Z)

Adalah cara ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo merasakan dirinya atau pekerjaannya, dengan indikator menurut Sutrisno (2014: 77) adalah: 1) Lingkungan kerja saya nyaman; 2) Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet; 3) Sikap toleran dari rekan kerja; 4) Rekan kerja menghargai usaha saya; 5) Atasan bersikap ramah terhadap saya; 6) Atasan mendengarkan keluhan saya; 7) Atasan memberikan hadiah atas keberhasilan saya; 8) Atasan memberikan motivasi kepada saya; 9) Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan; 10) Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya; 11) Kebijakan promosi dilakukan secara adil.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung pada objek yang dituju yaitu Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis berupa daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan secara akurat dan objektif.

Studi dokumentasi, metode ini digunakan dengan cara mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah organisasi, jumlah ASN, struktur organisasi dan data tertulis lainnya yang berhubungan dengan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo ini.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas 7 butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) semua item pertanyaan memiliki signifikansi p value $0,00 < 0,05$) menunjukkan valid. Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel budaya kerja (X_2) semua item pertanyaan memiliki signifikansi p value $0,00 < 0,05$) menunjukkan valid. Hasil uji validitas 8 butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (Y) semua item pertanyaan memiliki signifikansi p value $0,00 < 0,05$) menunjukkan valid. Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Z) semua item pertanyaan memiliki signifikansi p value $0,00 < 0,05$) menunjukkan valid.

Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil uji reliabilitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,858	0,600	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,886	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,883	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,767	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2), kinerja (Y), dan motivasi kerja (Z) menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi karena semua $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	(X_1) nilai VIF 1,455 < 10 (X_2) VIF 1.455 < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	<i>p-value</i> sebesar 0,240 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,820, 0,656 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp. Sig</i> (2-tailed) sebesar 0,222 > 0,05	Residual normal

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Uji Analisis Deskriptif

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebanyak 24 responden (26,9%) berada pada kategori rendah, 25 responden (28,1%) berada pada kategori sedang, dan 40 responden (44,9%) pada kategori tinggi. Variabel Budaya Kerja (X_2) 27 responden (30,337%) berada pada kategori rendah, 39 responden (43,82%) berada pada kategori sedang, dan 23 responden (25,84%) pada kategori tinggi. Variabel Komitmen Organisasi (Y) 21 responden (23,59%) berada pada kategori rendah, 40 responden (44,94%) berada pada kategori sedang, dan 28 responden (31,46%) pada kategori tinggi. Variabel Kepuasan Kerja (Z) 15 responden (16,85%) berada pada kategori rendah, 50 responden (56,1%) berada pada kategori sedang, dan 24 responden (26,96%) pada kategori tinggi.

Uji t

Hasil uji t model 1 pada kolom Sig. (Signifikan) pada tabel Coefficients, nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Komitmen organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Model 2 pada kolom kolom Sig. (Signifikan) Pada tabel nilai signifikansi (Sig.) $0,165 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji F

Model 1 *output* diketahui nilai signifikansi F hitung sebesar 49,957 dan *p value* $0,000 < 0,05$ hal itu menunjukkan model 1 tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Model 2 diketahui nilai F hitung sebesar 26,559 dan signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ hal itu menunjukkan model 2

tepat (fit) dalam memprediksi budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Model 3 *output* diketahui nilai F hitung sebesar 34.265 dan signikansi adalah $0,000 < 0,05$ hal itu menunjukkan model 3 tepat (fit) dalam memprediksi gaya kepemimpinan, terhadap komitmen organisasi. Model 4 diketahui nilai F 13,507, signikansi adalah $0,000 < 0,05$ sehingga model 4 layak (fit) pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Model 5 diketahui nilai F 111,817, signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sehingga model 5 fit.

Uji R^2

Model 1 Berdasarkan *output* diketahui uji koefisien determinasi (R^2) = 0,357= 35,7%. Jadi $100\% - 35,7\% = 64,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 35,7% dan sisanya yang 64,3% variabel di luar yang diteliti. Model 2 Berdasarkan *output* diketahui uji koefisien determinasi (R^2) = 0,225 = 22,5%. Jadi $100\% - 22,5\% = 77,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 22,5%. dan sisanya yang 77,5% variabel di luar yang diteliti. Model 3 Berdasarkan *output* diketahui uji koefisien determinasi (R^2) = 0,274= 27,4%. Jadi $100\% - 27,4\%=72,6\%$. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan gaya kepemimpinan, terhadap komitmen organisasi sebesar 27,4% dan sisanya yang 72,6% variabel di luar yang diteliti. Model 4 Berdasarkan *output* diketahui uji koefisien determinasi (R^2) = 0,20,7= 20,7%. Jadi $100\% - 20,7\%=79,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 20,7% dan sisanya yang 79,3% variabel di luar yang diteliti. Model 5 berdasarkan *output* diketahui uji koefisien determinasi (R^2) = 0,212= 21,2%. Jadi $100\% - 21,2\%=78,8\%$. Pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi sebesar 21,2% dan sisanya yang 78,8% variabel di luar yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kesatu yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari budaya kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari budaya kerja terhadap komitmen organisasi adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan budaya kerja terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi

6. Pengaruh gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil uji tahap menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kepuasan signifikan. Hasil uji tahap kedua tersebut di atas menunjukkan bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan angka signifikansi $0,00 < 0,05$ membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar $0,165 \geq 0,05$ membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji tahap ketiga yaitu uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) pada *level significance* $\alpha = 0,05$ menunjukkan nilai uji dua sisi sebesar $0,168 \geq 0,003$. Berdasarkan hal itu, maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya.

7. Pengaruh budaya kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil uji tahap pertama menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja signifikan. Hasil uji tahap kedua menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar $0,102 \geq 0,05$ membuktikan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji tahap ketiga Uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) pada *level significance* $\alpha = 0,05$ menunjukkan nilai uji dua sisi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, maka membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh budaya kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan Nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo..

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari budaya kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis 3, yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari budaya kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis 4 yaitu Budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian maka hipotesis 5 yaitu Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya.

Uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) pada *level significance* $\alpha = 0,05$, nilai uji dua sisi membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis 6 yaitu Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo tidak terbukti kebenarannya.

Uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) pada *level significance* $\alpha = 0,05$, nilai uji dua sisi membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis 7 yaitu Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Darmawan, Marlinda Aulia Putri. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi Volume 10 (1)*, April halaman 10.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi, dan Mukzam Arik Prasetya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional* (Studi

- Pada *Pegawai PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 44 No.1 Maret halaman 32
- Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja *Dengan Motivasi Sebagai Variabel mediasi. Unissula* Vol 2 No 1 May.
- Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo & Moch Soe'oad Hakam. 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Service Center Panasonic Surabaya. *Jurnal JAB Vol.1 No.1*.
- Haryadi. 2012. Pengaruh Budaya Kerja, Konflik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama I Negeri 4 Cilacap. *Jurnal Pro Bisnis Vol. 5 No.1 Februari*.
- Lubis, Aswadi. 2016. Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidempuan. TAZKIR: *Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman Vol. 02 No. 2 Desember* .
- Luturmas, Join Rachel. 2017. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)* Vol. 2 No. 2.
- Natassia, Rizky. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Lakitan Padang. *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat Vol. 1 No.2, April* halaman 39
- Ni Made Dwi Puspitawati dan 1 Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.8 No.1, Februari* 2014.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Triana Kartika Sari, dan Andre D Witjaksono. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 3 Mei 2013 halaman 828
- Zahra, Nina. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Pegawai dan Kepercayaan pada Sektor Perbankan. Jurnal Manajemen Pemasaran Jasa Volume 8 No 1*.