

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

Leaderships Style, Organization Culture on the Organizational Job Satisfaction in Improving Employee's Performance. A Study at The Center for Plant Conservation at the Bogor Botanical Garden.

Subhan Munafis¹, Masyhudzulkhak Djamil², Dedi Walujadi²

¹PT. Prima Adi Digdaya

²Program Manajemen Pascasarjana UIKA Bogor

ABSTRACT

The study conducted at The Center for Plant Conservation Bogor Botanical Garden, which is the center for botanical research under the Indonesian Institute of Science (LIPI). Sampling method used is Incidental Sampling Methods. The number of respondents in this study were 90 respondents, all of them were employees of The Center for Plant Conservation Bogor Botanical Garden. Data were analyzed using the Path Analysis with computer program of IBM SPSS Statistics Version 22. The result of this research has shown that leadership style has positive effect (influence) on Job satisfaction. Job satisfaction has positive effect on employee's performance. Leadership style has positive effect on employee's performance. Organization culture has negative effect on job satisfaction and employee's performance. Job satisfaction has contributes positively on employee's performance.

Keywords : Leadership Styles, Organization Culture, Job Satisfaction and Employee's Performance.

ABSTRAKS

Penelitian dilaksanakan pada Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor, merupakan pusat penelitian botani dibawah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Metode sampel menggunakan Metode insidental sampling. Penelitian ini mempergunakan 90 responden dan keseluruhan responden adalah karyawan dari Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor. Analisis data mempergunakan Analisis Jalur dengan program komputer IBM SPSS Statistics Version 22. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor merupakan suatu organisasi yang tentu saja harus memiliki pengelolaan yang baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Sebagai instansi pemerintah yang didirikan pada tanggal 18 Mei 1817 oleh Dr. C.G.C Reinwardt yang merupakan satu lembaga ilmiah tertua di Indonesia yang memiliki tugas dan fungsi melakukan konservasi tumbuhan mencakup usaha-usaha melestarikan, mendayagunakan dan mengembangkan potensi tumbuhan secara berkesinambungan.

Untuk menunjang tugas dan fungsi tersebut diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki kinerja baik sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai. Sumberdaya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Karena perkembangan organisasi akan terealisasi oleh sumberdaya yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Dalam suatu organisasi diperlukan kepemimpinan yang baik. Bila pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin maka tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat dikerjakan dengan baik.

Pimpinan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga tercipta kepuasan kerja dari karyawan dan dapat meningkatkan kinerja yang baik. Organisasi yang berhasil ditunjang oleh pemimpin yang mampu memenuhi tanggungjawabnya sebagai pemimpin. Setiap pemimpin dalam mencapai tujuan selalu memerlukan sejumlah karyawan sebagai bawahannya dalam membantu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing bagian.

Gary Yukl (2010) menyatakan bahwa untuk menciptakan visi organisasi seorang pemimpin memerlukan analisis, intuisi dan kreatifitas untuk mensintesis visi. Dalam banyak hal visi yang sukses tidak merupakan kreasi heroik yang bekerja sendiri tapi merupakan karya berbagai orang dalam organisasi. Jadi dalam mencari suatu tujuan dan visi organisasi diperlukan kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Permasalahan yang terjadi di Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor yaitu lemahnya kinerja dalam hal pengawasan. Fenomena yang terjadi bahwa tumbang pohon karena tidak adanya pengawasan yang baik dari pihak Kebun Raya Bogor terhadap pohon-pohon yang sudah berumur tua yang tentu saja rawan tumbang. Tidak adanya basis data mengenai pohon yang rawan tumbang tentu saja menjadi permasalahan tersendiri yang mengakibatkan kurang baiknya pengawasan dari pihak Kebun Raya Bogor yang berujung pada rendahnya kinerja dari pengelolaan Kebun Raya Bogor, karena ketika terjadi korban tewas akibat dari pohon tumbang tentu saja itu bukan hal yang sederhana melainkan hal yang perlu diantisipasi terutama dalam hal kinerja karyawan yang berkaitan langsung dengan kondisi dari Kebun Raya Bogor.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor, dengan pertimbangan bahwa produk yang ditawarkan berupa jasa pelayanan dibidang wisata ilmiah dan konservasi tumbuhan yang mendudukan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat signifikan. Berangkat dari fenomena kualitas

kinerja yang tidak lepas dari kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengambil judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan"**.

METODOLOGI

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2015 sampai Mei 2016. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatory (*explanatory research*). Penelitian eksplanatory adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Menurut tingkat eksplanasinya termasuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam dua tahap, meliputi: (1) persiapan dan fisibilitas data yang akan dikumpulkan, (2) pengumpulan data sekunder dari pencatatan yang ada serta wawancara dengan karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor. Sebelum dilakukan penelitian, kajian terhadap fisibilitas data yang diambil dilakukan studi pendahuluan dilokasi penelitian.

Menurut Sugiyono (2013: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probabiliti sampling yaitu peneliti memberikan

kesempatan kepada seluruh populasi dapat menjadi sampel.

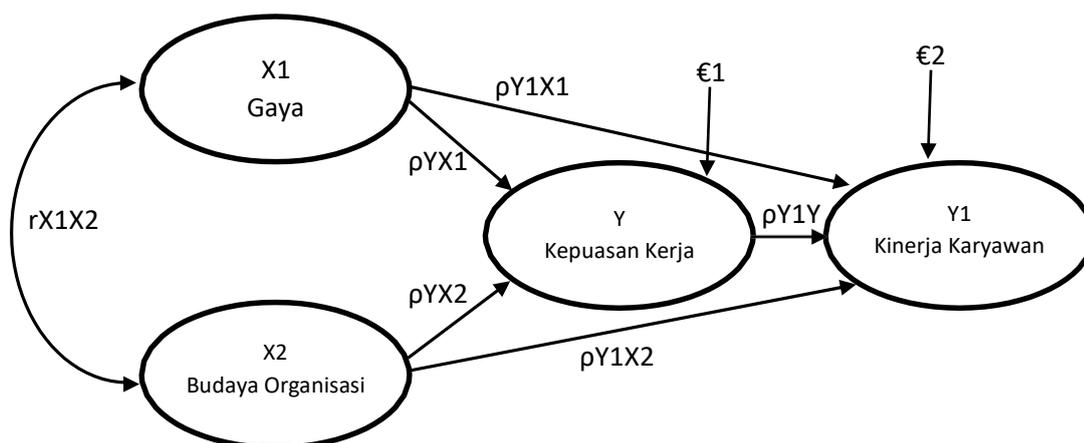
Metode pengambilan sampel dari karyawan dilakukan dengan pendekatan *nonprobability sampling* melalui metode *insidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiono, 2013:67). Berdasarkan data karyawan tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 396 orang dengan kelonggaran ketidaktelitian 10%, maka dengan menggunakan rumus *Slovin* diperoleh sampel sebesar 80 orang agar lebih mewakili peneliti memutuskan mengambil sampel 90 orang responden.

Analisis ini digunakan dalam hal penyajian data mengenai gambaran karakteristik responden meliputi usia responden, Status perkawinan, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan bekerja pada bagian. Analisis deskripsi juga dilakukan untuk melihat seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan serta menilai variabel budaya kerja dan gaya kepemimpinan. Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2013: 148). Analisis inferensial yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Kerlinger (1992: 990) dalam Sandjojo (2011: 11) menyatakan analisis jalur adalah suatu bentuk terapan dari analisis multi-regresi. Sandjojo (2011: 11) menyatakan

analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

Teknik analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur yang

memiliki dua sub struktur. Diagram jalur pada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor.



Gambar 1. Diagram jalur (*path diagram*) pengaruh Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

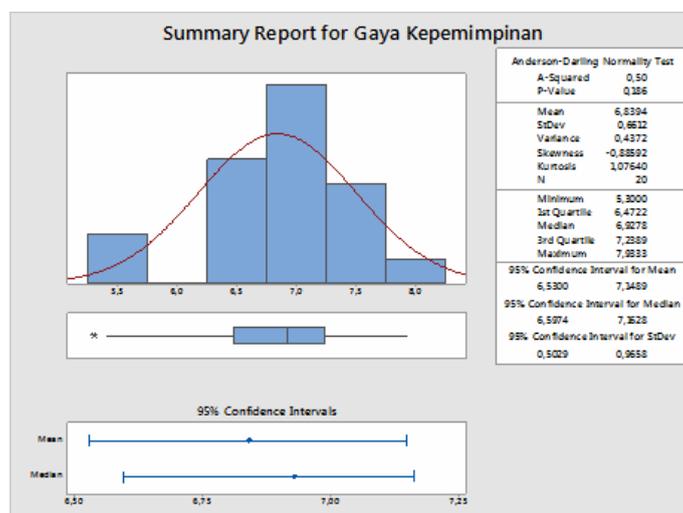
HASIL DAN PEMBAHASAN

Data deskriptif adalah menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil tanggapan dari 90 orang responden tentang variabel-variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik.

a. Penilaian Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Batas kategori menggunakan selang kepercayaan rata-rata dihitung dengan

program minitab versi 17, tersaji sebagai berikut:



Kategori Gaya Kepemimpinan

0,0000 s.d 6,5300	Sangat Tidak Setuju
6, 5301 s.d 7,1489	Setuju
7,1490 s.d 7,9333	Sangat Setuju

Tabel 1. Penilaian Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

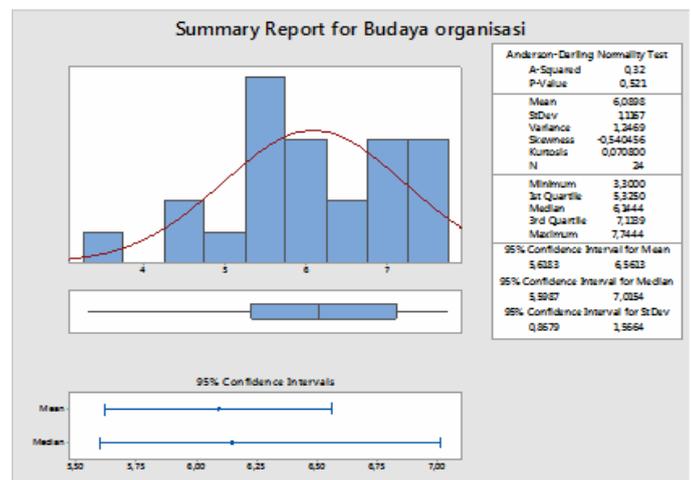
No	Dimensi	Skor total	Skor rata-rata	Kategori
1	Gaya Partisipatif	2350	6,53	Sangat Tidak Setuju
2	Gaya Pengasuh	2515	6,99	Setuju
3	Gaya Otoriter	2161	6,00	Cukup Setuju
4	Gaya Birokratis	2646	7,35	Sangat Setuju
5	Gaya Berorientasi Pada Tugas	2639	7,33	Sangat Setuju

Sumber : diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa persepsi responden tentang gaya kepemimpinan yang ada di Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor adalah Gaya Kepemimpinan Birokratis dengan skor rata-rata 7,35. Dengan kategori sangat setuju, selain itu juga responden menilai gaya kepemimpinan cenderung pada gaya berorientasi pada Tugas dengan skor rata-rata 7,33 dengan kategori sangat setuju. Fakta ini menunjukkan bahwa berdasarkan teori Wirawan (2014 : 205) yang menyatakan kepemimpinan birokrasi umumnya dilaksanakan di organisasi pemerintahan, tentara dan kepolisian. Berdasarkan teori tersebut, Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor yang merupakan lembaga Pemerintahan tentu saja memiliki kecenderungan dengan gaya kepemimpinan birokrasi. Artinya sesuai dengan teori tersebut.

b. Penilaian Responden Terhadap Budaya Organisasi

Batas kategori menggunakan selang kepercayaan rata-rata dihitung dengan program minitab versi 17, tersaji sebagai berikut:



Kategori Budaya Organisasi

0,0000 s.d 5,6183 Sangat Tidak Setuju
 5,6184 s.d 6,5613 Setuju
 6,5613 s.d 7,7444 Sangat Setuju

Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap Budaya Organisasi

No	Dimensi	Skor total	Skor rata-rata	Kategori
1	<i>Process Oriented</i>	1965	5,460	Sangat Tidak Setuju
2	<i>Employee Oriented</i>	2578	7,161	Sangat Setuju
3	<i>Bersifat Parochial/ketergantungan</i>	1871	5,197	Sangat tidak Setuju
4	<i>Open System</i>	2199	6,108	Setuju
5	<i>Loose Control</i>	2267	6,297	Setuju
6	<i>Normatic</i>	2274	6,317	Setuju

Sumber : diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel 2. diketahui budaya organisasi yang ada di Pusat Konservasi Kebun

Raya Bogor berdasarkan penilaian responden cenderung pada *Employee Oriented* artinya

berorientasi pada karyawan, dengan skor rata-rata sebesar 7,161 dengan kategori sangat setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terjalin selama ini mengutamakan hal hal yang berkaitan dengan kebersamaan dalam memutuskan suatu keputusan yang bersifat penting, dimana pemimpin menyukai kekompakan karyawan, diantara karyawan saling memperhatikan satu dengan yang lainnya serta lembaga tanggap terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Batas kategori dihitung dengan rumus :

- Rata-rata hipotetik (μ)
- $\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \sum k$
- μ = Rerata hipotetik

i_{\max} = skor maksimal item

i_{\min} = skor minimal item

$\sum k$ = jumlah item

$$\mu = \frac{1}{2} (10 + 1) 16$$

$$\mu = 88$$

- Deviasi standar hipotetik (σ)

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6} (160 - 16)$$

$$\sigma = 24$$

Kategori Kepuasan Kerja sebagai berikut:

- $X < (\mu - 1.\sigma) = X < (88 - 24) = X < 64$
(kategori tidak puas)
- $(\mu - 1.\sigma) < X \leq (\mu + 1.\sigma) = X (88 - 24) X \leq (88 + 24)$
 $= 64 < X \leq 112$ (kategori sedang)
- Jadi $112 < X \leq 160$ (kategori puas)

Tabel 3. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden		Kepuasan Kerja		Total
		Sedang	Puas	
SD	Count	2	1	3
	% of Total	2,2%	1,1%	3,3%
SMP	Count	0	6	6
	% of Total	0,0%	6,7%	6,7%
SMA	Count	30	9	39
	% of Total	33,3%	10,0%	43,3%
Diploma	Count	4	2	6
	% of Total	4,4%	2,2%	6,7%
Sarjana	Count	20	6	26
	% of Total	22,2%	6,7%	28,9%
S2	Count	4	2	6
	% of Total	4,4%	2,2%	6,7%
S3	Count	4	0	4
	% of Total	4,4%	0,0%	4,4%
Total	Count	64	26	90
	% of Total	71,1%	28,9%	100,0%

Berdasarkan table 3. diketahui bahwa tingkat kepuasan responden di pusat konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor berdasarkan tingkat pendidikan sebesar 71,1 % menyatakan dengan kategori tingkat kepuasan sedang dan 28,9 % menyatakan puas dengan kondisi

pekerjaan saat ini. Responden dengan tingkat pendidikan S3 memiliki tingkat kepuasan kerja kategori sedang sebesar 4.4% dan kategori puas 0%. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S3 yang memiliki pengetahuan yang tinggi tentang pemahaman

dunia kerja cenderung tidak memiliki penilaian terhadap kategori puas. Hal tersebut bisa disebabkan oleh standar terhadap suatu kepuasan dalam bekerja berbeda antar jenjang pendidikan.

d. Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Batas kategori dihitung dengan rumus :

- Rata-rata hipotetik (μ)

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \sum k$$

μ = Rerata hipotetik

i_{\max} = skor maksimal item

i_{\min} = skor minimal item

$\sum k$ = jumlah item

$$\mu = \frac{1}{2} (10 + 1) 7$$

$$\mu = 39$$

- Deviasi standar hipotetik (σ)

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6} (70 - 7)$$

$$\sigma = 11$$

Kategori Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- $X < (\mu - 1.\sigma) = X < (39 - 11) = X < 28$
(kategori rendah)
- $(\mu - 1.\sigma) < X \leq (\mu + 1.\sigma) = X (39 - 11) X \leq (39 + 11)$
 $= 28 < X \leq 50$ (kategori sedang)
- Jadi $50 < X \leq 70$ (kategori tinggi)

Tabel 4. Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan Responden		Kinerja Karyawan		Total
		Sedang	Tinggi	
SD	Count	2	1	3
	% of Total	2,2%	1,1%	3,3%
SMP	Count	2	4	6
	% of Total	2,2%	4,4%	6,7%
SMA	Count	15	24	39
	% of Total	16,7%	26,7%	43,3%
Diploma	Count	3	3	6
	% of Total	3,3%	3,3%	6,7%
Sarjana	Count	9	17	26
	% of Total	10,0%	18,9%	28,9%
S2	Count	4	2	6
	% of Total	4,4%	2,2%	6,7%
S3	Count	1	3	4
	% of Total	1,1%	3,3%	4,4%
Total	Count	36	54	90
	% of Total	40,0%	60,0%	100,0%

Berdasarkan table 4. diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan menurut penilaian responden di Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor berdasarkan tingkat pendidikan sebesar 60,0 % menyatakan dengan kategori tingkat kinerja Tinggi dan 40,0 % menyatakan sedang dengan kondisi kinerja saat ini. Responden dengan tingkat pendidikan SMA mayoritas memiliki penilaian kinerja kategori tinggi sebesar 26,7 % dan kategori

sedang 16,7 %. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMA mayoritas menilai kondisi kinerja saat ini sudah tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan. Dibandingkan dengan latar pendidikan lainnya.

e. Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan analisis jalur, diketahui bahwa antara variable *indefenden* Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan

Kerja dan Variabel *dependent* Kinerja karyawan terjadi suatu hubungan yang ditandai dengan besarnya pengaruh variable *independent* gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap variable *dependent* Kinerja Karyawan. Dalam hubungan tersebut seluruh variable berfungsi efektif untuk mengungkapkan masalah masalah yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan di Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor.

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 16,40 %. Fakta ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan angka tersebut menunjukkan adanya kontribusi positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin memberikan kepuasan terhadap karyawan dan sebaliknya. Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor Merupakan lembaga pemerintahan yang tentu saja menginginkan tercapainya tujuan pengelolaan, maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinan yang baik yang selalu memberikan kontribusi positif kepada kepuasan karyawan sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik ini akan tercipta kepuasan karyawan yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan dari tujuan suatu organisasi.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui budaya organisasi berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar - 0,4761%. Data tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya budaya organisasi maka semakin rendahnya tingkat kepuasan karyawan. Artinya semakin baiknya budaya organisasi maka akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini kurang sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan analisis tersebut nampak dengan jelas bahwa kurangnya pemahaman karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor mengenai Budaya Organisasi, sehingga kurangnya pengetahuan mengenai budaya organisasi telah memberi kontribusi negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tentu saja fakta ini menjadi acuan bagi pihak manajemen Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor untuk terus memberi pengetahuan mengenai budaya organisasi yang baik dan mensosialisasikan secara terencana sehingga bisa merubah persepsi yang saat ini terjadi menjadi arah persepsi yang positif terhadap kepuasan karyawan.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan sebesar 21,16 %. Data tersebut menunjukkan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka akan semakin

meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin kurang baiknya gaya kepemimpinan maka akan semakin rendahnya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan di Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan. Fakta ini tentu saja perlu menjadi acuan pihak lembaga khususnya bagian manajemen dan pimpinannya untuk terus berupaya meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik, dalam menjalankan kegiatan kelembagaan sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam rangka menunjang tercapainya tujuan organisasi.

4) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh negatif sebesar -1,061% terhadap kinerja karyawan. Fakta ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi semakin baik maka kinerja organisasi akan semakin kurang baik. Begitu sebaliknya. Hal tersebut tentu saja bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan, apabila budaya organisasi meningkat maka meningkat pula kinerja karyawan begitu sebaliknya. Berdasarkan data dapat dianalisis bahwa kurangnya pengetahuan karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor terhadap budaya organisasi, kurangnya pengetahuan tersebut berkontribusi negative terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila budaya kerja meningkat maka kinerja akan menurun begitu sebaliknya. Berdasarkan kondisi tersebut diharapkan pihak lembaga dan juga pimpinan Pusat konservasi Tumbuhan

Kebun Raya Bogor mulai menggeepankan pentingnya pengetahuan mengenai budaya organisasi yang baik, dan mensosialisasikan kepada karyawan bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik sehingga tercapailah tujuan dari organisasi.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif sebesar 8,585 % terhadap kinerja karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu sebaliknya. Artinya kepuasan kerja karyawan berkontribusi positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor sebagai lembaga diharapkan memiliki perhatian yang baik terhadap kepuasan karyawan, karena akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Perhatian kepuasan karyawan bisa melalui perhatian terhadap gaji karyawan, kegiatan promosi, membina hubungan yang baik sesama rekan sekerja, kepuasan terhadap pimpinan yang mampu memahami kondisi karyawan serta, memperhatikan tekanan pekerjaan.

6) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 5,46 %. Fakta tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi yang positif

terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor. Artinya apabila gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja memiliki peningkatan maka akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

7) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar -0,208 %. Data tersebut menunjukkan apabila budaya organisasi melalui kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan menurun begitu sebaliknya. Hal tersebut tentunya bertentangan dengan teori yang menyatakan budaya organisasi melalui kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Dari data tersebut dapat dianalisis bahwa kurangnya pengetahuan mengenai budaya organisasi berkontribusi negative terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun upaya yang bisa dilakukan pihak lembaga semaksimal mungkin menanamkan pengetahuan yang mendalam mengenai arti pentingnya budaya organisasi bagi organisasi karena dengan budaya yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja yang baik pula melalui kepuasan yang baik. Dengan kata lain dengan meningkatnya budaya organisasi dan kepuasan kerja seharusnya memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan

dengan Kepuasan Kerja karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor dengan nilai hubungan sebesar 0,362** termasuk kategori hubungan lemah dan memiliki nilai pengaruh yang berkontribusi positif sebesar 16,40 % terhadap Kepuasan Kerja.

2. Terdapat hubungan dan pengaruh yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor dengan nilai hubungan sebesar 0,184 termasuk kategori hubungan sangat lemah dan memiliki nilai pengaruh yang berkontribusi negatif sebesar -0,4761% terhadap Kepuasan Kerja.
3. Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor dengan nilai hubungan sebesar 0,503** termasuk kategori hubungan cukup kuat dan memiliki nilai pengaruh yang berkontribusi positif sebesar 21,16 % terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat hubungan signifikan dan pengaruh yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor dengan nilai hubungan sebesar 0,238* termasuk kategori hubungan lemah dan memiliki nilai pengaruh yang berkontribusi negatif sebesar -1,061%, terhadap Kinerja Karyawan.
5. Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan Pusat Konservasi

- Tumbuhan Kebun Raya Bogor dengan nilai hubungan sebesar 0,441** termasuk kategori hubungan cukup kuat dan memiliki nilai pengaruh yang berkontribusi positif sebesar 8,585 %, terhadap Kinerja Karyawan.
6. Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor dengan nilai pengaruh yang berkontribusi positif sebesar 5,46 %. terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan
 7. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor dengan nilai pengaruh yang berkontribusi negative sebesar -0,208 %, terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel Mohamed Ali Shurbagi, A.M.A, & Zahari, I 2014. "The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Culture". *International Journal of Business Administration* Vol. 5, No. 6; 2014. www.scieducation.ca/ijba
- Alifuddin dan Razak, 2015. "Kewirausahaan Teori dan Aplikasi" Strategi Membangun Kerajaan Bisnis. Magnascript Publishing. Jakarta.
- Augustine dan Kristaung, 2013. "Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi". Penerbit Dian Rakyat. Jakarta.
- Darwito 2008, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rsud Kota Semarang)". Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dimiyati H, 2014, "Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan" Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Evanita, ke 2013. a "Disiplin an Kerja Gaya pemimpin n Pelatih Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping". Tesis. Program Pascasarjana. Program studi Manajemen Kesehatan Rumah Sakit. Universitas Esa Tunggal. Jakarta.
- Fahmi I, 2013, "Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus". Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Hilda, Maidin. A, Sudirman. I, 2014. "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Imbalan Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana studi Kasus RSUD A Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur. *JST Kesehatan*, April 2014, Vol.4 No.2 : 155 – 165.
- Haryono dan Wardoyo, 2013. "Struktur Equation Modeling untuk penelitian manajemen Menggunakan Amos 18.00. Penerbit PT Intermedia Personalia Utama.
- Hofstede et.al, 1990, "Measuring Organizational Cultures: Aqualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative science. Quarterly*. Vol.35. No.2 (Jun 1990), pp. 286-316.
- Hubeis dan Najib, 2014, "Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi", PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Indrayani (2012). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Hasanuddin. Makassar*.
- Kotler, P, 1997, "Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Kontrol. Jakarta.
- Maharani, V., Eka, A. T., & Noermijati, 2013. "Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT bank syariah mandiri malang east java". *International Journal*

- of Business and Management*, 8(17), 1-12.
Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1467970742?accountid=25704>
- Marwesi S, 2011. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satreskrim Polrestabes Semarang*". Tesis. Program Studi Kajian Kekhususan Administrasi Kepolisian. Universitas Indonesia.
- Maryati, S.L, 2011. "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat*". Tesis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi Dan Kebijakan Pendidikan. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Mas'ud F, 2004. "*Survei Diagnosis Organisasional*". Konsep dan Aplikasi. Program magister Manajemen. Program magister Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Masyudzulhak, dkk, 2015. "*Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*". Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Sumberdaya LP2S.
- Nawawi H, 2011. "*Manajemen Sumberdaya Manusia*". Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press.
- Noe et all, 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*". Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Rahayu, K.P. (2010). "*Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Mahkamah Konstitusi*". Tesis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi Dan Kebijakan Publik. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Rivai & Mulyadi 2009, "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". Rajawali Press. Jakarta.
- Riyadi, S, 2011, "*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*". Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Rondonuwu A, 2011. "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bogor Kota*". Tesis Program Pascasarjana Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sandjojo, N, 2011. "*Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*". Penerbit Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Singh-Sengubta, Sunita, 1997, "*Leadership: A style or An Influence Process. Indian Journal of Industrial Relations*". Vol 32. No. 3 (Jan 1997), pp. 265-286. http://www.jstor.org/stable/27767479?seq=4#page_scan_tab_contents
- Sudarmadi, 2007. "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang)*". Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono, 2013. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sukmala S, 2009, "*Manajemen Kinerja*" *Membangun, Mengembangkan Kinerja Sumberdaya Manusia Organisasi/Bisnis*. PT. Intermedia Personalia Utama. Jakarta.
- Uha I, 2015, "*Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*" *Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Walpole. R. E, 1993. "*Pengantar Statistika Edisi Ke-3*". Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo, 2010, "*Manajemen Kinerja*". Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo, 2010, "*Budaya Organisasi*" *Sebuah Kebutuhan Untuk meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan 2014, "*Kepemimpinan*" *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, aplikasi dan Penelitian*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zahari, I. B., & Shurbagi, A. M. A. (2012). *The effect of organizational culture and the relationship between transformational leadership and job satisfaction in petroleum sector of libya. International Business Research*, 5(9), 89-97.
Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1040716425?accountid=25704>