

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBANGUN PERILAKU KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN GROBOGAN

THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN BUILDING EMPLOYEE PERFORMANCE INVESTMENT AND ONE-DOOR INTEGRATED SERVICE (DPMPTSP), GROBOGAN DISTRICT

**AGUS SURANTO**

**Magister Manajemen, agussuranto75@gmail.com**

**ABSTRAKSI**

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empirik mengenai pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, terhadap kepuasan kerja dan Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Grobogan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Grobogan sebanyak 39 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji Koefisien determinasi dan uji analisa jalur.

Hasil uji t sebagai berikut : kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $F = 29,104$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable bebas mempengaruhi Kinerja

Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 0,838 artinyaab kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 83,8 % dan sisanya sebesar 16,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Kesimpulan analisis jalur ini dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel komunikasi merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata Kunci : kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, kepuasan kerja dan Kinerja

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze and test empirically about the influence of the influence of leadership, organizational culture, communication, on job satisfaction and employee performance of the One Stop Investment and One Stop Services, Grobogan Regency. This research is a quantitative research. The data used are primary data by taking a sample of 39 employees of the Department of Investment and One Stop Services in Grobogan Regency. The data analysis method was tested by validity test, reliability test, linearity test, partial test (t test), simultaneous test (F test), determination coefficient test and path analysis test.

The results of the t test are as follows: leadership has a negative and insignificant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, communication has a negative and insignificant effect on job satisfaction, leadership has a positive and significant effect on performance, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction. significant on performance, communication has a positive and significant effect on performance, job satisfaction has a positive and significant effect on performance. The test results simultaneously (Test F) in the second equation show that the value of  $F = 29.104$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . So that it can be concluded together the independent variables affect performance

The determination coefficient test shows that 0.838 means that the employee performance of the Grobogan Regency Investment and One Stop Integrated Service is explained by leadership, organizational culture, communication with job satisfaction as an intervening variable of 83.8% and the remaining 16.2% is explained by other variables outside the model. research, for example compensation variables, work environment and others. The conclusion of this path analysis in this study shows that the direct influence of communication variables is the most dominant path, compared to other channels.

Keywords: leadership, organizational culture, communication, job satisfaction and performance

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi berupa perusahaan maupun instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik akan membantu organisasi mencapai visi dan misinya, sehingga menjadikan perusahaan atau instansi pemerintah tersebut menjadi kondusif, terpercaya dan kompeten.

Pembicaraan mengenai manajemen sumber daya pegawai pemerintah, di Indonesia tidak akan pernah kehabisan bahan perbincangan. Hal tersebut tentu saja menarik bukan hanya karena topik permasalahannya yang luas mulai dari *man power planning* sampai dengan *retirement*, namun harus diakui juga bahwa sumber daya pegawai pemerintah baik di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah sampai dengan saat ini belum dikelola secara optimal. Oleh karena itu tidak mengherankan jika manajemen sumber daya pegawai menjadi isu menarik yang menjadi salah satu fokus perhatian dari delapan program pada *roadmap* reformasi birokrasi. Di antara beberapa mandat kegiatan yang harus dilaksanakan dalam program reformasi birokrasi tersebut adalah keharusan setiap instansi pemerintah untuk melakukan dan mengembangkan penilaian kinerja individu pegawai. Tugas tersebut terasa sangat berat jika dibandingkan dengan tugas untuk membenahi delapan tahap lain dalam manajemen sumber daya pegawai misalnya penempatan, pengembangan, dan promosi/pemberhentian pegawai. Keberhasilan program kerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan dalam menarik kepercayaan masyarakat tidak terlepas dari kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendapatkan kinerja pegawai dengan prestasi kerja yang baik maka perlu dilakukan evaluasi dan penelitian terhadap kualitas sumber daya manusia agar kebijakan yang diambil pada masa depan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan meminimumkan faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Robbin (2012) mengatakan bahwa *“Performance is the result of the quality and quantity work that found by any or 1 in reaching their tasks and reponsibilities.* (Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai). Kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai, termasuk didalamnya inisiatif, kerjasama, sifat dan kepribadiannya, prakarsa dan kesetiiaanya pada organisasi.

Kinerja atau *performance* juga berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau penampilan kerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-

persyaratan pekerjaan yang diberikan (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Simamora, 2010). Atas dasar uraian di atas, berdasarkan fenomena dan landasan teori yang dinyatakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.

Tiap perbuatan pegawai senantiasa berkat adanya dorongan kepuasan kerja. Timbulnya kepuasan kerja disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka pegawai akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Kepuasan kerja yang baik diantara para pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja pegawai, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.

Menurut Dessler (2010) tentang kepuasan kerja bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, bahwa antara kebutuhan-kepuasan kerja-perbuatan atau tingkah laku-tujuan dan kepuasan ada hubungan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya dorongan kepuasan kerja. Timbulnya kepuasan kerja disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Telah banyak studi terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Helmiatin (2016), Sumarmo (2014). Studi yang lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh beberapa peneliti di antaranya Patras dkk (2017).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka kepuasan kerja akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.

Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan kepemimpinan yang baik, di mana pimpinan memberikan kesempatan untuk berdialog, memberikan kesempatan para pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing-masing. Pimpinan sangat memperhatikan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila perilaku pemimpin semakin baik maka cenderung dapat mencapai kepuasan kerja dan *performance* pegawai yang relatif tinggi, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Dressler Garry (2005) mendefinisikan kepemimpinan bahwa *Leadership is the style of the process of influencing others to understand and agree with what needs to be done and how the job is done effectively, the process of facilitating individual and collective efforts to measure in a common goal* yang artinya kepemimpinan merupakan perilaku proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, secara proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama).

Hasil penelitian dengan tema pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan studi oleh para peneliti terdahulu. Studi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dinyatakan dalam temuannya memiliki pengaruh antara lain dilakukan oleh Methiana (2017). Namun ada studi oleh peneliti lainya mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ( Rahayu (2015) ; Yudiawan Markiz dkk (2017).

Studi terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, juga telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Methiana (2017). Sedangkan hasil studi yang berbeda dilakukan oleh peneliti lainya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Karyanto (2014), Yudiawan Markiz dkk (2017).

Berdasarkan fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan .

Budaya organisasi pada pegawai, bahwa budaya organisasi adalah penting bagi pegawai yang bekerja secara profesional, menjadikan budaya akan berdampak pada kepuasan dan kinerja. Budaya organisasi salah satunya adalah kedisiplinan pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan di mana penyelesaian tugas tepat waktu. Penggunaan seragam yang sudah dipatenkan bagi khusus pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan, untuk menciptakan rasa kebersamaan di antara pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan, sehingga dapat di nyatakan bahwa betapa pentingnya perilaku budaya dalam organisasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.

Menurut McKenna dan Beech (2003) *organizational culture or organizational culture is a set of acceptable values is always right, which helps a person in the organization to understand which actions are acceptable and which actions are not acceptable.* (Budaya organisasi atau budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang dapat diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan yang dapat diterima dan mana tindakan yang tidak dapat diterima). Dalam hal ini dapat berupa tradisi taat aturan, kekompakan, tradisi evakuasi, tradisi profesionalitas. Adapun menurut Makmuri (2005) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

Sudah banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti melakukan kajian hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, dari studi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Meithiana Indrasari (2017) sedangkan hasil studi lainya menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Muhammad Arifin (2015)).

Studi keterkaitan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja beberapa peneliti mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Meithiana Indrasari(2017) sedangkan hasil studi dari penelitian beberapa menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Rani Mariam (2009).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruhnya budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.

Faktor yang berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lain, adalah komunikasi, komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi, tidak terkecuali pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan. Komunikasi pegawai terkait dengan tugas pokok fungsinya, wajib dilakukan oleh setiap unsur pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan. Komunikasi antara atasan dengan bawahan, maupun komunikasi antar sesama pegawai terkait dengan pekerjaan akan mempercepat dan memperbaiki kualitas pekerjaan, maka apabila komunikasi dilakukan secara optimal, akan mampu membangun kepuasan kerja para pegawai dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.

Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoha, 2010). Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2010).

Komunikasi dapat berjalan dengan baik dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu ketepatan penggunaan bahasa, ketepatan penggunaan media (dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan), ketepatan sasaran komunikasi, ketepatan penggunaan metode (seberapa cepat informasi dapat tersampaikan), dan adanya umpan balik (pemberi pesan dapat menerima usul/saran dari penerima pesan).

Komunikasi yang baik antar pegawai, antara atasan dan bawahan akan membuat suasana kerja yang nyaman dengan demikian apapun informasi tentang tugas dan tanggung jawab setiap pegawai akan dapat diberikan dengan baik dan tepat. Setiap pegawai dapat melaksanakan semua tugasnya dan dengan demikian menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Markiz dkk (2017), yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan dari penelitian Sumarmo (2014) menyatakan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Beberapa studi hubungan antara komunikasi dengan kinerja menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu Anggiawan (2014), Markiz dkk (2017). Sedangkan hasil studi yang berbeda menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Sumarmo (2014).

Berdasarkan fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.

Studi ini mengambil obyek para pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan secara heterogen terkait variabel penelitian. Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.

Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian. Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut di mana diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian "PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBANGUN PERILAKU KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN GROBOGAN "

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh obyek penelitian (Arikunto, 2010: 130). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan sejumlah 39 orang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2010:117), cara pengambilan sampel dilakukan dengan *sensus sampling*. Jumlah sampel sama dengan keseluruhan populasi. Berdasarkan data dan teori tersebut maka jumlah sampel adalah 39 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan sebagai responden kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.
- 4) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang obyek dan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*).

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Keseluruhan kuesioner untuk responden sebanyak 39 orang dan dideskripsikan sebagai berikut: responden dengan usia 20 – 29 tahun berjumlah 5 (12,8%), usia 30 – 39 tahun berjumlah 17 (43,6%), usia 40 – 49 tahun berjumlah 11 (28,2 %), dan usia > 50 tahun berjumlah 6 (15,4%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 30 – 39 tahun, responden jenis Laki-laki berjumlah 17 (43,6 %) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 22 (56,4 %). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan . responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 8 (20,5%), tingkat pendidikan D3 berjumlah 3 (7,7%) S1 berjumlah 26 (66,7%), dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 2(5,1%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan S-1.

### Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa semua item pernyataan Kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja semua valid. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,308$  . Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban item – item pernyataan yang diberikan kepada responden dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Pengukuran untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 atau *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan

bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier antar variabel penelitian. Jika hasil uji linieritas menghasilkan data linier maka digunakan analisis regresi linier.

hasil uji linieritas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 39, besarnya nilai  $c^2$  hitung =  $39 \times 0,001 = 0,039$ , sedangkan nilai  $c^2$  tabel sebesar 53,38. Nilai  $c^2$  hitung <  $c^2$  tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

## PEMBAHASAN

### a. Hasil Analisis Regresi Persamaan Pertama

Tabel IV.12  
Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,742	9,905		2,700	,011
	Kepemimpinan	-,140	,102	-,226	-1,379	,177
	Budaya Organisasi	1,168	,495	,528	2,359	,024
	Komunikasi	-,334	,503	-,157	-,664	,511

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = -0,226 X_1 + 0,528 X_2 - 0,157 X_3 + \epsilon_1$$

Ket :

$Y_1$  = Kepuasan kerja

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya organisasi

$X_3$  = Komunikasi

\*\* = Signifikansi

Penjelasan dari persamaan pertama analisis regresi jalur:

- 1)  $\beta_1$  = koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar -0,226, artinya apabila budaya organisasi dan komunikasi tidak ada atau konstan, besarnya penurunan kepuasan kerja adalah konstanta dikurangi 0,226.
- 2)  $\beta_2$  = koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,528 artinya apabila kepemimpinan dan komunikasi tidak ada atau konstan, besarnya peningkatan kepuasan kerja adalah konstanta ditambah 0,528
- 3)  $\beta_3$  = koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar -0,157 artinya apabila kepemimpinan dan budaya organisasi tidak ada atau konstan, besarnya penurunan kepuasan kerja adalah konstanta dikurangi 0,157.

b. Hasil Analisis Regresi Persamaan Kedua

Tabel IV.13  
Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,366	4,816		-1,162	,253
	Kepemimpinan	,097	,044	,211	2,191	,035
	Budaya Organisasi	,062	,226	,038	,275	,785
	Komunikasi	,517	,215	,327	2,408	,022
	Kepuasan Kerja	,567	,072	,763	7,910	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,211 X_1 + 0,038 X_2 + 0,327 X_3 + 0,763 X_4 + e_2$$

Ket :

$Y_2$  = Kinerja

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya organisasi

$X_3$  = Komunikasi

$X_4$  = Kepuasan kerja

\*\* = Signifikansi

Penjelasan dari persamaan kedua analisis regresi jalur:

- $\beta_1$  = koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,211 artinya apabila budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja tidak ada atau konstan, besarnya peningkatan kinerja adalah konstanta ditambah 0,211.
- $\beta_2$  = koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,038 artinya apabila kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja tidak ada atau konstan, besarnya peningkatan kinerja adalah konstanta ditambah 0,038.
- $\beta_3$  = koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,327 artinya apabila kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak ada atau konstan, besarnya peningkatan kinerja adalah konstanta ditambah 0,327
- $\beta_4$  = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,763 artinya apabila kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi tidak ada atau konstan, besarnya peningkatan kinerja adalah konstanta ditambah 0,763

Uji Hipotesis

a. Uji t

- Hasil Uji t Persamaan Pertama

Tabel IV.14  
Hasil Uji t Persamaan I

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,742	9,905		2,700	,011
	Kepemimpinan	-,140	,102	-,226	-1,379	,177
	Budaya Organisasi	1,168	,495	,528	2,359	,024
	Komunikasi	-,334	,503	-,157	-,664	,511

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan pertama yang terdapat pada tabel IV.13 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja  
Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan sebesar -1,379 dengan nilai signifikan 0,177 > 0,05 berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 tidak terbukti
- Pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja  
Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar 2,359 dengan nilai signifikan 0,024 < 0,05 berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 terbukti
- Pengaruh komunikasi terhadap Kepuasan kerja  
Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel komunikasi sebesar -0,644 dengan nilai signifikan 0,551 > 0,05 berarti variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, sehingga hipotesis 3 tidak terbukti

- Hasil Uji t Persamaan Kedua

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.15 di bawah dapat disimpulkan bahwa:

Tabel IV.15  
Hasil Uji t Persamaan II

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,366	4,816		-1,162	,253
	Kepemimpinan	,097	,044	,211	2,191	,035
	Budaya Organisasi	,062	,226	,038	,275	,785
	Komunikasi	,517	,215	,327	2,408	,022
	Kepuasan Kerja	,567	,072	,763	7,910	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja  
Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan 2,191 dengan signifikansi 0,035 < 0,05 berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja, sehingga hipotesis 4 terbukti

- b) Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi 0,275 dengan signifikansi  $0,785 > 0,05$  berarti variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 5 tidak terbukti

- c) Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,408 dengan signifikansi  $0,022 < 0,05$  berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 6 terbukti.

- d) Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  7,910 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 7 terbukti

**b. Uji F**

- 1) Hasil uji F Persamaan Pertama

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai  $F = 4,647$  signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel IV.16  
Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,913	3	72,304	4,647	,008 <sup>b</sup>
	Residual	544,523	35	15,558		
	Total	761,436	38			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- 2) Hasil uji F Persamaan Kedua

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $F = 29,104$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja

Tabel IV.17  
Hasil uji F Persamaan II

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325,579	4	81,395	29,104	,000 <sup>b</sup>
	Residual	95,087	34	2,797		
	Total	420,667	38			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

**c. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

- 1) Koefisien Determinasi Persamaan I

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan I dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.18  
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 <sup>a</sup>	,285	,224	3,944

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah 2021

Uji  $R^2$  didapatkan hasil sebesar 0,285

$e_1$  persamaan 1:

$$e_1^2 = 1 - R_1^2$$

$$= 1 - 0,285$$

$$= 0,715$$

$$e_1 = 0,845$$

- 2) Koefisien Determinasi Persamaan II

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan II dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.19  
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,747	1,672

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah 2021

Uji  $R^2$  didapatkan hasil sebesar 0,774

$e_2$  persamaan 2:

$$e_2^2 = 1 - R_2^2$$

$$= 1 - 0,774$$

$$= 0,226$$

$$e_2 = 0,475$$

### 3) Koefisien Determinasi Total

Dari persamaan I dan persamaan II tersebut maka didapatkan nilai Koefisien determinasi total ( $R^2$ )

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (e_1^2 \times e_2^2) \\ &= 1 - (0,715 \times 0,226) \\ &= 0,838 \text{ atau } 83,8 \% \end{aligned}$$

Nilai  $R^2$  total sebesar 0,838 artinya kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 83,8 % dan sisanya sebesar 83,8 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, disiplin kerja, kompetensi dan lain-lain.

### d. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel IV.19

Hasil analisis koefisien korelasi

		Correlations			
		Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Komunikasi	Kepuasan Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1			
	Sig. (2-tailed)		,389*	,492**	,354*
	N	39	,014	,001	,027
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	-,389*	1	,769**	,495**
	Sig. (2-tailed)	,014		,000	,001
	N	39	39	39	39
Komunikasi	Pearson Correlation	-,492**	,769**	1	,360*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,024
	N	39	39	39	39
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,354*	,495**	,360*	1
	Sig. (2-tailed)	,027	,001	,024	
	N	39	39	39	39
Kinerja	Pearson Correlation	-,235	,585**	,527**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,150	,000	,001	,000
	N	39	39	39	39

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## C. Implikasi Manajerial

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,211 dan signifikan, hal ini berarti jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan meningkat dan signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Meithiana (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Markiz dkk (2017) dimana dalam penelitiannya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Karyanto (2014) dimana dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Markiz dkk (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh langsung dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan terhadap perilaku kinerja secara langsung. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel kepemimpinan yang terletak pada item pernyataan ke 4, 6 dan 3. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kepemimpinan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- Pimpinan mendorong kepada bawahan untuk bekerja sesuai ketentuan.
- Pimpinan selalu menekankan kesetiaan terhadap pekerjaan
- Pimpinan memiliki visi yang baik terkait tujuan organisasi.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja sebesar 0,038 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika Budaya Organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan meningkat, namun tidak signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rani Mariam (2009) dimana dalam penelitian tersebut Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2015) dimana dalam penelitian tersebut Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meithiana Indrasari (2017), dimana dalam penelitiannya

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh H Muhammad Arifin (2015) dimana dalam penelitian tersebut Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Markiz dkk (2017), Sumarmo (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh tidak langsung lebih efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan perilaku Budaya Organisasi terhadap perilaku kinerja bersamaan dengan meningkatkan perilaku kepuasan kerja, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Budaya Organisasi yang terletak pada item pernyataan ke 3, 5 dan 1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Budaya Organisasi.

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan agar Pegawai mampu menjaga kekompakkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pimpinan meningkatkan agar semua pegawai terbiasa bekerja secara profesional
- c. Pimpinan meningkatkan agar semua pegawai Pegawai selalu taat pada peraturan yang ada.

Sedangkan untuk meningkatkan perilaku kepuasan kerja bisa dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel kepuasan kerja yang terletak pada item pernyataan ke 9, 1 dan 4. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kepuasan kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Organisasi meningkatkan upaya dalam menilai kepuasan kerja pegawai dengan pemahaman bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai sangat menarik
  - b. Pegawai bekerja dengan giat karena Upah yang mereka terima sesuai dengan tanggungjawab pegawai
  - c. Pegawai merasakan kepuasan dengan dengan kebijakan terhadap sistem promosi yang dilakukan instansi
3. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap kinerja sebesar 0,327 dan signifikan, hal ini berarti jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan meningkat secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Markiz dkk (2017) dimana dalam penelitian tersebut komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sumarmo (2014), dimana dalam penelitian tersebut komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui komunikasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, diperoleh kesimpulan bahwa jalur langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena jalur langsung efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku Komunikasi terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Komunikasi yang terletak pada item pernyataan ke 3, 2 dan 1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Komunikasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan upaya agar Informasi dan komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik.
- b. Pimpinan meningkatkan upaya agar semua Informasi disampaikan pada para pegawai oleh orang yang tepat.
- c. Pimpinan meningkatkan upaya agar Informasi tentang tugas – tugas para pegawai mudah diperoleh dari pimpinan

Apabila upaya meningkatkan perilaku kepemimpinan, komunikasi secara langsung dan meningkatkan perilaku budaya organisasi bersamaan dengan meningkatkan perilaku kepuasan kerja sudah dilaksanakan, maka perilaku kinerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan akan meningkat. Peningkatan perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi dari item pernyataan ke 5,2 dan 4. Ini menandakan bahwa item tersebut yang paling mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Pegawai mempunyai kepribadian yang menarik sehingga disegani teman sejawatnya
- b. Pegawai mempunyai inisiatif melakukan yang terbaik apabila mendapatkan masalah di pekerjaannya.
- c. Pegawai dapat melaksanakan kerja sama dengan teman-temannya dalam satu tim.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

- 1.a. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.
- c. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan.
- d. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan
- e. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan
- f. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan
- g. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten G 94
2. Hasil uji secara serempak (Uji persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $t = 29,104$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.
3. Nilai  $R^2$  total sebesar 0,838 artinya kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 83,8 % dan sisanya sebesar 16,2 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, disiplin kerja, kompetensi dan lain-lain
4. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel komunikasi, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

### Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan- keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan Kepuasan kerja dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel – variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, dan lain-lain.
2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan, sehingga karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.

### Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan efektif melalui variabel komunikasi dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
  - a. Pimpinan meningkatkan upaya agar Informasi dan komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik. Contohnya adalah dengan berlakunya kebiasaan diantara para pegawai selalu berkomunikasi dengan sesama pegawai baik saat melakukan kerja tim maupun di saat senggang dengan diskusi langsung maupun dengan menggunakan media.
  - b. Pimpinan meningkatkan upaya agar semua Informasi disampaikan pada para pegawai oleh orang yang tepat. Contohnya adalah dengan membuat kesepakatan bahwa semua informasi yang berkaitan dengan peraturan dan pengumuman resmi hanya disampaikan oleh petugas yang berwenang.
  - c. Pimpinan meningkatkan upaya agar Informasi tentang tugas – tugas para pegawai mudah diperoleh dari pimpinan. Contohnya adalah dengan dibuatnya media komunikasi melalui Whatshap Grup Khusus Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan yang dimaksudkan agar informasi dapat tersampaikan dengan jelas.
2. Kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan, ini dapat diartikan jika Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan

- Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan akan meningkat, secara signifikan, oleh karena itu pimpinan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
- a. Pimpinan mendorong kepada bawahan untuk bekerja sesuai ketentuan. Contohnya dengan kebiasaan pegawai untuk bekerja sesuai dengan SOP masing masing
  - b. Pimpinan selalu menekankan kesetiaan terhadap pekerjaan. Contohnya dengan kebiasaan yang sering dilakukan oleh Pimpinan melalui pembinaan pegawai di lingkungan kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Grobogan
  - c. Pimpinan memiliki visi yang baik terkait tujuan organisasi. Contohnya dengan setiap kali ada pertemuan rutin Pimpinan dengan para pegawai, Pimpinan selalu mengingatkan akan visi Instansi kepada pegawai.
3. Kinerja dapat ditingkatkan dengan menggunakan jalur tidak langsung Budaya organisasi melalui kepuasan kerja, dengan cara meningkatkan perilaku budaya organisasi bersamaan dengan meningkatkan perilaku kepuasan kerja .  
Upaya meningkatkan perilaku budaya organisasi dilakukan dengan langkah yang nyata sebagai berikut:
- a. Pimpinan meningkatkan agar Pegawai mampu menjaga kekompakkan dalam melaksanakan pekerjaan. Contohnya dengan menenankan pada kerja tim yang selama ini sudah dilaksanakan.
  - b. Pimpinan meningkatkan agar semua pegawai terbiasa bekerja secara profesional. Contohnya dengan membiasakan pegawai untuk bekerja sesuai SOP
  - c. Pimpinan meningkatkan agar semua pegawai Pegawai selalu taat pada peraturan yang ada. Contohnya dengan penerapan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
4. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja, tapi bisa menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lain-lain.
5. Peneliti dapat membuka diri bagi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat untuk ilmu pengetahuan.
6. Apabila akan menggunakan rujukan penelitian ini, sebaiknya karakteristik dan obyek penelitiannya pada bidang yang sama, yaitu pada obyek pegawai negeri sipil atau ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abdul Hadis dan Nurhayati. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Mohamad, 2012, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Destry Patras, S. M. A. B. J., 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2.
- Dwi Agung Nugroho Arianto (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajardi Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yaspenlub) Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Dolphina, Erlin. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja*
- Dessler, Gary. 2015. *manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta . Salemba Empat.
- Perusahaan*. Semantik 2012. ISBN 979-26-0255-0. Hal. 1-7.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Ketut R. Sudiardhita (2013) *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen serta dampaknya Kinerja (Survey pada Hotel Bintang Di Daerah Pengembangan Pariwisata Bali)*. *Jurnal Manajemen*. Vol XVII/03/Oktober/2013. Hal 321-336
- I Nengah Sudja, Amiartuti Kusmaningtyas. 2013 *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali DIE*, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 94 - 102
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kaiman, Hidayat. 2013. *Leadership Behavior and Commitment. The Effect to Employee Job*

- Satisfaction and Employee Performance on Department of Population and Civil Registration Jakarta, Indonesia. International Journal of Business and Management invention.* [www.ijbmi.org](http://www.ijbmi.org) Volume 2 Issue 91 September.2013\PP.57-62
- Karyanto (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 3 Kebonarum Klaten *Jurnal Ekonomi dan Bisnis No. 4 Vol 7 PP. 89 – 113*
- Liana dan Irawati 2014. *Peran Motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen pegawai dan kinerja pegawai pada organisasi Air Minum di Malang. (Jurnal manajemen dan Akuntansi Vol. 3 No 1. Hal. 17-34)*
- Lumentut, Mauritz D.S. & Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.* Jurnal EMBA. Vol. 3, No. 1, Hal. 74-85.
- Luthans, E.A. 2012, *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mahsun, Mohamad. 2012. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* BPF. Yogyakarta.
- Marwansyah, Yohanas Oemar (2015) *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Bank OSBC NISP tbk cabang Pekanbaru* *jurnal tepak manajemen bisnis vol. vii no. 2 mei 2015 hal 207-222*
- McKenna & Nic Beech. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- MNeese-Smith, Donna, 2006, *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment*, Hospital & Health Service Administration, Vol. 41:2, Summer, 160-175.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2010. *Human Resource Management*. Thomson Learning: South-Western College Publishing.
- Meithiana Indrasari (2017) *The effect of organizational culture, Environmental work, Leadership Style on The Job Satisfaction and Its impact on The Performance of Teaching in State Community Academy Bojonegoro* *Ejournal.unitomo.ac.id. Vol. 7, No 1 (2017)*
- Muhammad Dinar Faisal .2016 *Effect of Competence, Leadership and Organizational Culture Toward Organization Commitment and Performance of Civil Servants on The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in The Province of The West Sulawesi*
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nenah sunarsih dan Helmiatin (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN : 2278-487X, p-ISSN:2319-7668. Volume 18, Issue 7. Ver II (July 2016), PP 01-06
- Nitisemito, S. Alex., 2010, *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Partini, Sri-Hartono. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta.* Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No. 02/Th.VI/Agustus 2012-Januari 2013.
- Ranupandojo, Heidjrahman, dan Husnan, Suad 2014. *Manajemen Personalial*, BPF UGM, Yogyakarta.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya.* Yogyakarta. Gava Media.
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P, 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversial, Aplikasi.* Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2010. *Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)*. Buletin Studi Ekonomi. Vo. 12. No. hal. 59 – 68..
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-19. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Revisi. Alfabeta. Bandung.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono. “ Sumber Daya Manusia Abad 21” . Jakarta: Nusantara Consulting. 2011.
- Srikaningsih, Ana; Setyadi, Djoko. (2015). *The Effect Competence and Motivation and Culture Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lectures in East Kalimantan Indonesia.* European Journal of Business and Management [www.iiste.org](http://www.iiste.org) Vol.7, No.17, 2015
- Sudja, I Nengah dan Amiartuti Kusmaningtyas. “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen pada Profesi dan Profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali”, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen.* April 2013, Vol.9, No.2 hal. 94-102
- Suyadi, 2012. *Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Kinerja melalui Motivasi*, *Jurnal of Marketing*, 60 (10). (7-18)
- Suyati. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja*

*Pegawai melalui Komitmen Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. Tesis Magister Manajemen. AUB. Surakarta.*

Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2007, Manajemen Publik, Jakarta: Grasindo

Veriyanto Adi Prakoso (2017).*Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi pada kinerja penyusun laporan keuangan satuan kerja melalui komitmen organisasi e-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana vol 6.7 (2017): hal 2789-28182017*

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wursanto , 2005, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta