

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**Harmay Adhiguna¹, Arif Hartono²

Universitas Islam Indonesia

harmayadhiguna@gmail.com¹, arifhartono@uii.ac.id²

Keywords	Abstract
<i>Organizational Culture, Situational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance</i>	<i>This study aims to examine and analyze the influence of Organizational Culture and Situational Leadership on Employee Performance which is mediated by Job Satisfaction for Employees of the Land Office of Sleman Regency. This study used quantitative methods, data were collected using questionnaire techniques and additional research fact-finding using interview methods. The method is used to be a reference to the hypothesis that is not proven. The respondents of this study were 197 employees at the Sleman District Land Office. This study has seven hypotheses with SEM analysis and uses the PLS analysis method. In this study, researchers discussed the relationship between the influence of Organizational Culture and Situational Leadership on Performance mediated by Job Satisfaction at the Sleman District Land Office. The results of the analysis of this study are the first hypothesis is accepted, the second hypothesis is rejected, the third hypothesis is rejected, the fourth hypothesis is accepted, the fifth hypothesis is accepted, the sixth hypothesis is accepted and the seventh hypothesis is rejected.</i>
Kata Kunci	Abstrak
Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.	Setiap organisasi harus mengetahui dan memahami budaya organisasinya secara spesifik, karena setiap budaya organisasi memiliki keunikan yang berbeda satu sama lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data yang dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan tambahan penemuan fakta penelitian dengan menggunakan metode wawancara. Metode tersebut digunakan untuk menjadi referensi pada hipotesis yang tidak terbukti. Responden penelitian ini adalah sebanyak 197 pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Penelitian ini memiliki tujuh hipotesis dengan analisis SEM dan menggunakan metode analisis PLS. Pada penelitian ini peneliti membahas terkait hubungan antara pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Hasil analisis dari penelitian ini adalah hipotesis pertama diterima, hipotesis kedua ditolak, hipotesis ketiga ditolak, hipotesis keempat diterima, hipotesis kelima diterima, hipotesis keenam diterima dan hipotesis ketujuh ditolak.

Corresponding Author: Harmay Adhiguna

E-mail: harmayadhiguna@gmail.com



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan sering terjadi begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Oleh karena itu penting bagi setiap organisasi mengetahui dan memahami budaya organisasinya secara spesifik, karena setiap budaya organisasi memiliki keunikan yang berbeda satu sama lain. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi (Pujiono et al., 2020). Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang menemukan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Soomro & Shah, 2019).

Selain budaya organisasi, kepemimpinan juga mempunyai peran yang sangat penting untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pada penelitian sebelumnya menemukan bahwa perilaku kepemimpinan karismatik, direktif, dan partisipatif memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Ngarawula & Rozikin, 2021). Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang menemukan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh kepemimpinan situasional, tetapi tidak signifikan (Wuryani et al., 2021).

Untuk bisa mendapatkan kinerja yang berkualitas yang dicapai oleh organisasi sangat penting bagi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja dari tempat mereka bekerja hal ini supaya bisa memberikan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan organisasi. Pada penelitian sebelumnya menemukan bahwa penelitiannya mendukung teori yang dimana teori tersebut percaya bahwa jika kepuasan kerja tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan kinerja yang baik (Hendri, 2019). Kemudian penelitian lain juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Hazriyanto et al., 2019).

Dalam setiap organisasi pasti memiliki budaya yang berbeda-beda antara organisasi satu dengan yang lainnya sehingga pemimpin harus memahami budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Dalam jangka waktu yang lama berdasarkan nilai-nilai inti, norma dan harapan yang memengaruhi individu maupun organisasi budaya organisasi telah mengalami perkembangan. Sehingga evaluasi terhadap budaya organisasi dibutuhkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas individu maupun organisasi agar menjadi lebih baik namun hal tersebut tidak mudah serta membutuhkan usaha dan waktu. Karena pentingnya peran dari budaya organisasi yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi peneliti mempunyai pandangan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang tidak pernah termakan oleh jaman karena setiap organisasi memiliki karakter budaya yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, termasuk budaya organisasi yang ada di dalam Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Selain itu Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman merupakan organisasi yang ada di bawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang atau organisasi pemerintah sehingga membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Berlandaskan pada era reformasi seperti sekarang ini masyarakat menginginkan segala pengurusan lebih cepat, efektif dan efisien. Itu sebabnya pelaksanaan pelayanan publik dituntut untuk dapat memberikan layanan yang prima. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah dituntut untuk berbenah sebagai salah satu bentuk tanggung jawab terhadap masyarakatnya. Karena peningkatan kualitas pelayanan publik adalah salah satu isu yang sangat penting. Sehingga penelitian ini berfokus pada budaya organisasi dan kepemimpinan situasional terhadap

kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karena variabel-variabel tersebut merupakan hal yang penting dan tidak bisa dipisahkan untuk sebuah organisasi.

Peran dari budaya organisasi dan kepemimpinan situasional sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guna menghasilkan kinerja karyawan yang dapat berdampak pada pelayanan yang diberikan. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik, maka karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga masyarakat yang dilayani akan merasa lebih puas. Berdasarkan fenomena yang ada dan berbagai teori serta adanya penelitian sebelumnya sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut.

Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi (Arifin, 2017). Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang menemukan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Muis et al., 2018). Selain budaya organisasi, Kepemimpinan juga mempunyai peran yang sangat penting untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Peneliti sebelumnya menemukan bahwa perilaku kepemimpinan karismatik, direktif, dan partisipatif memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Hasyim, 2022). Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang menemukan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh kepemimpinan situasional, tetapi tidak signifikan (Al'asqolaini & Sukiman, 2016). Untuk bisa mendapatkan kinerja yang berkualitas yang dicapai oleh organisasi sangat penting bagi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja dari tempat mereka bekerja hal ini supaya bisa memberikan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan organisasi.

KERANGKA TEORI

1. Budaya Organisasi

Peneliti mendefinisikan budaya organisasi merupakan sekumpulan prinsip-prinsip dasar, nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi landasan bagi praktek manajemen dan sistem serta mengacu pada perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Budaya perusahaan memiliki karakteristik-karakteristik yang dapat dijadikan dimensi dan indikator apakah budaya perusahaan itu kuat atau lemah. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: *Mission Dimension* (Dimensi Misi), *Involvement Dimension* (Dimensi Keterlibatan), *Adaptability Dimension* (Dimensi Adaptasi), *Consistency Dimension* (Dimensi Konsistensi).

2. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan yang menyesuaikan situasi dikenal dengan Kepemimpinan Situasional. Dalam menerapkan kepemimpinan situasional, pemimpin harus mampu membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Delegation Style, Participating Style, Selling Style, Telling Style.

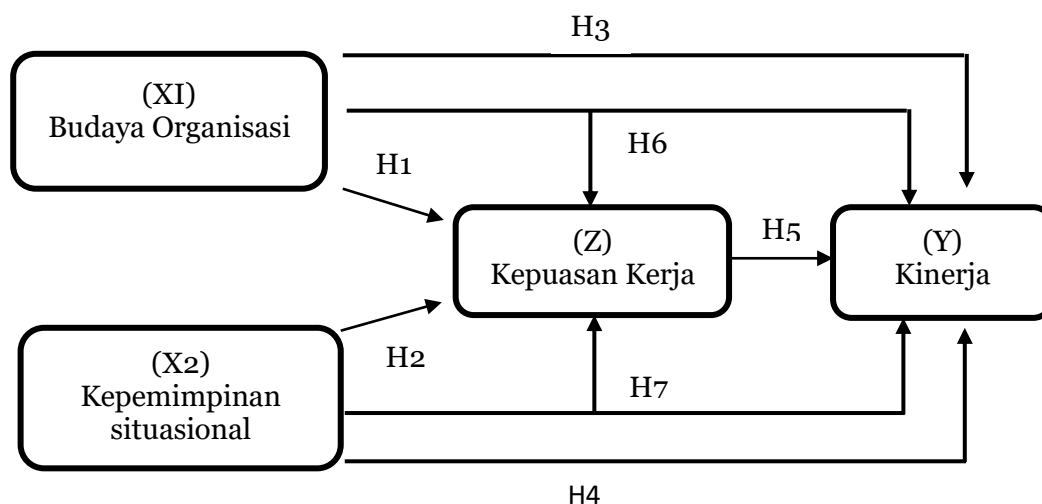
3. Kepuasan Kerja

Menurut penelitian kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka berdasarkan seberapa baik mereka melihat pekerjaan mereka, yang menunjukkan bahwa apa yang mereka lakukan di tempat kerja sudah memenuhi standar yang dianggap penting. Peneliti menyatakan terdapat lima dimensi yaitu: pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya yang didasarkan atas kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Studi ini menggunakan dimensi sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan, Kehadiran, Kemampuan Bekerjasama.

Gambar Kerangka Teori



METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman yang terletak di Jl. Dr. Radjimin, Paten, Kelurahan Tridadi, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Survei penelitian dilakukan pada awal bulan Agustus 2022 (± 1 bulan). Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan tiga variabel yaitu variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Situasional (X2). Variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner. Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman, yang totalnya berjumlah 197 orang. Terdiri dari 98 Pegawai Negeri Sipil, 61 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri dan 38 Asisten Survei Kadastral. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sehingga populasi sebanyak 197 pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman dipilih untuk menjadi responden. Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan 6 skala *likert* sebagai skala pengukurannya untuk memudahkan responden dalam menjawab maupun pada saat proses analisis data. Pada penelitian ini digunakan metode analisis jalur atau path untuk analisis data menggunakan software Smart PLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

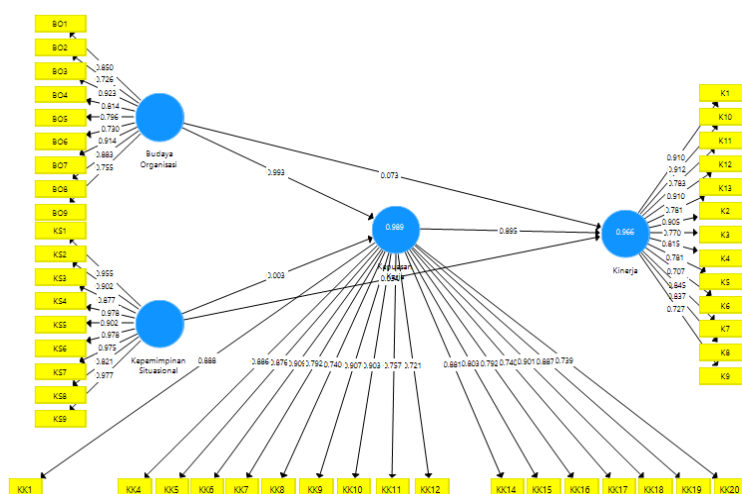
Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji model dan hipotesis dengan menggunakan teknik PLS. Analisis dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) terdiri dari dua bagian, yaitu evaluasi outer model dan evaluasi inner model.

1. Outer Model

Evaluasi outer model bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument pengukuran pada model penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik item kuesioner mengukur sifat dan konsep variabel yang diukur dan mengetahui konsistensi item kuesioner dalam mengukur variabel yang sama dalam waktu dan tempat yang berbeda. Analisis outer model dapat dilihat dari nilai converget validity, construct validity, discriminant validity, dan composite reliability. Adapun outer model ditampilkan sebagai berikut.

Gambar 1

Hasil pengukuran menggunakan PLS



a) Validitas Konvergensi (*convergent validity*)

Analisis outer model yang pertama adalah dengan melihat convergent validity. Nilai faktor pengisian dapat digunakan untuk melakukan uji convergent validity dalam PLS. Menurut (Ulum et al., 2014), suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,7. Output menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (convergent validity). Pada Tabel 1 Hasil uji validasi yang didasarkan pada nilai loading factor untuk masing-masing indikator dalam penelitian ditunjukkan di sini ini disajikan di bawah ini.

Tabel 1 Loading Factor

Indikator	Loading Faktor	Validitas
BO1	0.850	Valid
BO2	0.726	Valid
BO3	0.922	Valid
BO4	0.814	Valid
BO5	0.797	Valid
BO6	0.730	Valid
BO7	0.913	Valid
BO8	0.882	Valid
BO9	0.756	Valid

Indikator	Loading Faktor	Validitas
K1	0.909	Valid
K10	0.912	Valid
K11	0.783	Valid
K12	0.910	Valid
K13	0.781	Valid
K2	0.905	Valid
K3	0.771	Valid
K4	0.815	Valid
K5	0.782	Valid
K6	0.707	Valid
K7	0.845	Valid
K8	0.837	Valid
K9	0.727	Valid
KK1	0.884	Valid
KK10	0.891	Valid
KK11	0.764	Valid
KK12	0.733	Valid
KK13	0.480	Tidak Valid
KK14	0.876	Valid
KK15	0.798	Valid
KK16	0.790	Valid
KK17	0.740	Valid
KK18	0.890	Valid
KK19	0.875	Valid
KK2	0.497	Tidak Valid
KK20	0.745	Valid
KK3	0.493	Tidak Valid
KK4	0.882	Valid
KK5	0.871	Valid
KK6	0.896	Valid
KK7	0.791	Valid
KK8	0.740	Valid
KK9	0.896	Valid
KS1	0.955	Valid
KS2	0.903	Valid
KS3	0.877	Valid
KS4	0.978	Valid
KS5	0.902	Valid
KS6	0.978	Valid
KS7	0.975	Valid
KS8	0.821	Valid
KS9	0.977	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 1 telah menunjukkan bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,7 kecuali KK2, KK3 dan KK13 sehingga harus di drop dari penelitian. Berikut adalah nilai loading factor setelah indikator yang tidak valid di drop.

b) Validitas Konstruk (*construct validity*)

Pada tahap kedua, analisis outer model dilakukan untuk memeriksa validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur konstruk teori dasar. Indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut yang nilainya lebih besar dari 0,5 dianggap signifikan (Ulum et al., 2014).

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.679
Kepemimpinan Situasional	0.867
Kepuasan Kerja	0.695
Kinerja	0.680

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai AVE untuk setiap variabel dalam model analisis penelitian ini (nilai AVE lebih dari 0,5) menunjukkan nilai validitas konstruk yang baik, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.

c) Validitas Diskriminatif (*discriminant validity*)

Salah satu cara untuk mengevaluasi validitas discriminant adalah dengan memeriksa nilai cross-loading untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,7. Nilai discriminant validitas konstruk dianggap baik jika nilai akar AVE setiap konstruk dalam model lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Ulum et al., 2014).

Tabel 4 Cross Loading

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Situasional	Kepuasan Kerja	Kinerja
BO1	0.850	0.368	0.888	0.810
BO2	0.726	0.431	0.695	0.683
BO3	0.923	0.316	0.910	0.853
BO4	0.814	0.343	0.803	0.715
BO5	0.796	0.346	0.791	0.776
BO6	0.730	0.329	0.743	0.704
BO7	0.914	0.327	0.901	0.845
BO8	0.883	0.308	0.863	0.819
BO9	0.755	0.408	0.753	0.727
K1	0.850	0.368	0.888	0.910
K10	0.838	0.367	0.874	0.912
K11	0.727	0.433	0.698	0.783
K12	0.847	0.370	0.886	0.910
K13	0.722	0.431	0.692	0.781

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Situasional	Kepuasan Kerja	Kinerja
K2	0.831	0.363	0.865	0.905
K3	0.709	0.422	0.676	0.770
K4	0.811	0.344	0.803	0.815
K5	0.698	0.350	0.692	0.781
K6	0.631	0.331	0.643	0.707
K7	0.815	0.328	0.804	0.845
K8	0.799	0.312	0.785	0.837
K9	0.653	0.409	0.654	0.727
KK1	0.850	0.368	0.888	0.710
KK10	0.914	0.324	0.903	0.851
KK11	0.756	0.417	0.757	0.729
KK12	0.744	0.434	0.721	0.693
KK14	0.842	0.370	0.881	0.706
KK15	0.812	0.343	0.803	0.714
KK16	0.799	0.349	0.792	0.780
KK17	0.730	0.328	0.740	0.705
KK18	0.914	0.327	0.901	0.845
KK19	0.901	0.310	0.887	0.830
KK20	0.642	0.406	0.739	0.710
KK4	0.847	0.370	0.886	0.810
KK5	0.836	0.369	0.876	0.806
KK6	0.920	0.319	0.909	0.755
KK7	0.699	0.358	0.792	0.777
KK8	0.725	0.343	0.740	0.702
KK9	0.818	0.329	0.907	0.848
KS1	0.405	0.955	0.404	0.426
KS2	0.353	0.902	0.353	0.364
KS3	0.449	0.877	0.443	0.455
KS4	0.406	0.978	0.406	0.421

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Situasional	Kepuasan Kerja	Kinerja
KS5	0.345	0.902	0.347	0.370
KS6	0.400	0.978	0.400	0.424
KS7	0.401	0.975	0.403	0.424
KS8	0.372	0.821	0.377	0.406
KS9	0.412	0.977	0.411	0.429

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai masing-masing indikator di suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain dan mengumpul pada satu konstruk tersebut. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.

d) Reability Komposit (*composite reliability*)

Nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha dapat digunakan untuk menilai reliabilitas. Menurut (Ulum et al., 2014) menyatakan reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,7 untuk penelitian bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat explorator. Tabel 5 menunjukkan reliabilitas komposit dan nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 5 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

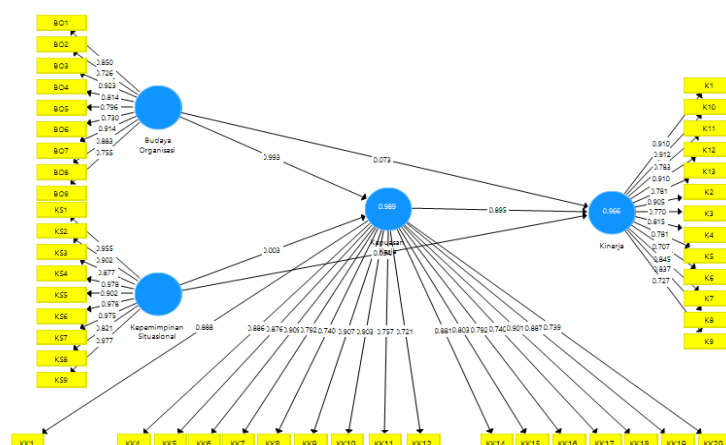
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.940	0.950
Kepemimpinan Situasional	0.980	0.983
Kepuasan Kerja	0.972	0.975
Kinerja	0.960	0.965

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Semua konstruk yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas komposit setidaknya $\geq 0,7$ dan nilai alfa Cronbach setidaknya $\geq 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk tersebut adalah reliabel, seperti yang ditunjukkan dalam tabel diatas. Ini menunjukkan bahwa dalam uji reliabilitas instrumen, masing-masing konstruk model penelitian memiliki konsistensi internal.

2. Inner Model

Pengujian dalam model, juga dikenal sebagai model struktural. Menurut (Ulum et al., 2014) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai R-Square untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil output bootstrapping PLS dalam model penelitian ditunjukkan pada gambar 2

Gambar 2 Diagram Jalur Inner Model PLS

Hasil tersebut bermakna bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif. Adapun besaran pengaruh dan signifikansi dari masing-masing pengaruh dijabarkan dalam penjabaran sebagai berikut:

a) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa baik sebuah model menjelaskan variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa baik sebuah model menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai R-square lebih dekat dengan satu (satu), variabel independen sudah dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk menjelaskan dan memprediksi variabel dependen.

R-Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0.989
Kinerja	0.966

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Koefisien determinasi variabel kepuasan kerja adalah 98,9 persen, berdasarkan nilai R-square yang ditunjukkan di tabel tersebut, dan setelah dikalikan dengan 100%. Hasil menunjukkan bahwa variabel lain dalam penelitian ini memengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 98,9%, dan variabel lain di luar model penelitian memengaruhi 1,1% terakhir. Selain itu, koefisien determinasi variabel kinerja adalah 96,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain pada penelitian ini sebesar 96,6%, sedangkan 3,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

b) Goodness of Fit

PLS juga dapat mengidentifikasi kriteria global optimization untuk mengetahui goodness of fit model (GoF). Indeks Gof ini dihitung dari akar kuadrat nilai average communality index dan average R-square. Nilai GoF = 0,1 berarti kecil, GoF = 0,25 berarti medium, GoF = 0,36 berarti besar (Ulum et al., 2014).

Hasil Goodness of Fit Model (GoF)

Konstruk	R Square	Communality
Budaya Organisasi		0.594
Kepemimpinan Situasional		0.824

Kepuasan Kerja	0.989	0.646
Kinerja	0.966	0.628
Average	0,977	0,673
Gof		0.810

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai GoF model mencapai 0,810 yang lebih besar dari 0,36 sehingga model termasuk dalam kategori besar. Ini menjelaskan bahwa data empiris sesuai atau cocok dengan model karena tidak ada perbedaan antara data dan model (Ulum et al., 2014).

c) Q2 Predictive Relevance

Uji Q2 predictive relevance dilakukan untuk model struktural guna mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Dalam penilaiannya, nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, dan apabila nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ulum et al., 2014). Adapun hasil uji Q2 predictive relevance dapat dilihat sebagai berikut.

Nilai Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja	3.247.000	1.037.085	0.681
Kinerja	2.483.000	885.581	0.643

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel endogen dalam penelitian ini memiliki nilai $Q^2 > 0$, hal tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki predictive relevance yang baik.

d) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya, hipotesis diuji dengan estimasi koefisien jalur, yang dapat dinilai dengan menggunakan nilai statistik T. Estimasi koefisien jalur menunjukkan hubungan antar variabel laten yang diperoleh melalui metode bootstrapping. koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh dengan memeriksa nilai positif atau negatif sampel awal dan jumlah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Di sisi lain, item pengukuran yang digunakan dikatakan signifikan apabila nilai statistik T lebih besar dari 1,96 dan nilai p kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%.

Path Coefficients

	Original Sample	T Statistics	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.993	256.083	0.000
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja	0.003	0.330	0.741
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.073	0.426	0.670
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.895	5.239	0.000
Kepemimpinan Situasional -> Kinerja	0.034	2.056	0.040
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.889	5.234	0.000
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.002	0.312	0.755

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya perusahaan. Dengan nilai statistik $T = 256.083$ lebih dari 1,96 dan nilai $p = 0,000$ lebih dari 0,05, pengaruh signifikansi dapat dilihat. Menurut perhitungan statistik, hipotesis H_1 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terdukung. Hal ini menunjukkan penelitian tersebut mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Park dan (Park & Doo, 2020), (Tran, 2021), (Soomro & Shah, 2019), (Pawirosumarto et al., 2017) dan (Al-Sada et al., 2017).

2. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan situasional tidak memengaruhi kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel diatas. Dengan nilai statistik $T = 0,330$ lebih dari 1,96 dan nilai $p = 0,741$ lebih dari 0,05, pengaruh signifikansi dapat dilihat. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, hipotesis H_2 menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional tidak terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan penelitian tersebut tidak mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ngarawula & Rozikin, 2021), (Wuryani et al., 2021), (Pujiono et al., 2020), (Pawirosumarto et al., 2017) dan (Babalola, 2016).

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Budaya organisasi tidak memengaruhi kinerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.12. Dengan nilai statistik $T = 0,426$ lebih dari 1,96 dan nilai $p = 0,670$ lebih dari 0,05, pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil Path Coefficient. Dengan mempertimbangkan perhitungan statistik tersebut, hipotesis H_3 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan penelitian tersebut tidak mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pujiono et al., 2020), Bahadur (Soomro & Shah, 2019), (Suwibawa et al., 2018), (Sihombing et al., 2018) dan (Pawirosumarto et al., 2017).

4. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja.

Menurut Tabel 4.12, kepemimpinan situasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut perhitungan statistik, hipotesis H_4 menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berdampak positif dan signifikan pada kinerja terdukung. Hasil Path Coefficient menunjukkan pengaruh signifikansi dengan T -Statistics sebesar 2,056 lebih besar dari 1,96 dan p -value sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan penelitian tersebut mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ngarawula & Rozikin, 2021), (Wuryani et al., 2021), (Pujiono et al., 2020), (Pawirosumarto et al., 2017) dan (Babalola, 2016).

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.12. Dengan nilai T statistik 5,239 lebih besar dari 1,96 dan p -value 0,000 lebih kecil dari 0,05, pengaruh signifikansi dapat dilihat. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, hipotesis H_5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terdukung. Hal ini menunjukkan penelitian tersebut mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahadur (Soomro & Shah, 2019), (Hendri, 2019), (Hazriyanto et al., 2019), (Octaviannand et al., 2017) dan (Valaei & Jiroudi, 2016).

6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.12. Dengan nilai T statistik 5,234 lebih besar dari 1,96 dan nilai p 0,000 lebih kecil dari 0,05, pengaruh signifikansi dapat dilihat. Menurut perhitungan statistik, hipotesis H6 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja terdukung. Hal ini menunjukkan penelitian tersebut mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2020), (Mubarok, 2019), (Soomro & Shah, 2019), (Rozanna et al., 2019) dan (Paramita et al., 2018).

7. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja tidak dimediasi oleh kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.12. Dengan nilai statistik T 0,312 lebih besar dari 1,96 dan nilai p 0,755 lebih kecil dari 0,05, pengaruh signifikansi dapat dilihat. Berdasarkan perhitungan statistik, hipotesis H7 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti mediasi pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan penelitian tersebut tidak mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aristhi & Manuaba, 2020), (Mustofa & Muafi, 2021), (Rahadiyan et al., 2019), (Setyorini et al., 2018) dan (Chandra, 2016).

KESIMPULAN

Pada penelitian ini peneliti membahas terkait hubungan antara pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Hasil analisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. 4. Kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 6. Kepuasan kerja mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. 7. Kepuasan kerja tidak mediasi pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja.

REFERENSI

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188.
- Al'asqolaini, M. Z., & Sukiman, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 1(1), 13–24.
- Arifin, I. (2017). *Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter pada era masyarakat ekonomi asean*.
- Aristhi, N. P. S., & Manuaba, I. B. S. (2020). Model Experiential Learning Berbantuan Media Gambar Terhadap Keterampilan Menulis Puisi Siswa Sekolah Dasar. *Mimbar Ilmu*, 25(3), 327–337.
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(3), 935–946.
- Chandra, T. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance--Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131–140.
- Hasyim, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 710–726.
- Hazriyanto, H., Ibrahim, B., & Silitonga, F. (2019). Organizational commitment, satisfaction and performance of lecturer (model regression by gender of man). *International Review of Management and Marketing*, 9(2), 40.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234.
- Mubarok, E. S. (2019). The effect of organizational culture and work motivation on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 11(35), 1905–2222.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mustofa, A., & Muafi, M. (2021). The influence of situational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and Islamic organizational citizenship behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(1), 95–106.
- Ngarawula, B., & Rozikin, Z. (2021). Christian Education of Zendeling-Based at the Kalimantan Evangelical Church (GKE): A Phenomenological-Historical Study at GKE Mandomai Vocational High School, Kapuas Regency, Central Kalimantan Province, Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS) ISSN: 2582-6220, DOI: 10.47505/IJRSS*, 2(4), 1–16.

- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). The effect of organizational culture and commitment to performance of employees with working satisfaction as moderation variables in Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Medan. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 18(11), 25–32.
- Park, S., & Doo, M. Y. (2020). The effect of organizational culture and HR practices on female managers' commitment and job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 105–120.
- Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 950–963.
- Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance-Inter-employee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319–335.
- Rahadiyan, A., Triatmanto, B., & Respati, H. (2019). The effect of motivation and situational leadership style towards employee performance through work satisfaction at developer company. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering-IJASRE*, 5(4), 249–256.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam, A. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture, and leadership on employee performance. *Annals of Tropical Medicine and Health*, 23, 231–329.
- Rozanna, N., Adam, M., & Majid, M. S. A. (2019). Does job satisfaction mediate the effect of organizational change and organizational culture on employee performance of the Public Works and Spatial Planning Agency. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(1), 45–51.
- Setyorini, R. W., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). The effect of situational leadership style and compensation to employee performance with job satisfaction as intervening variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20974–20985.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 505–516.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282.
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Sapta, I. K. S. (2018). Effect of organizational culture and organizational commitment to employee performance through organizational citizenship behavior (OCB) as intervening variables (study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20997–21013.

- Tran, Q. H. N. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 136–154.
- Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Intellectual capital performance of Indonesian banking sector: a modified VAIC (M-VAIC) perspective. *International Journal of Finance & Accounting*, 6(2), 103–123.
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984–1014.
- Wuryani, E., Rodlib, A., Sutarsib, S., Dewib, N., & Arifb, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11(2), 365–372.