

ABSTRAKSI

Dunia akademik saat ini semakin kompetitif. Hal ini mendorong Perguruan Tinggi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Tak terkecuali IAIN Walisongo Semarang. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk menguji permasalahan tersebut, kuesioner disebarakan pada 109 karyawan IAIN Walisongo Semarang. Data yang terkumpul kemudian dianalisa menggunakan teknik analisis Model persamaan Struktural - *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil Analisis SEM telah memenuhi kriteria indeks kelayakan model (*Goodness of Fit Index Criteria*): chi square = 106.716, probability = 0.649, RMSEA = 0.000, GFI = 0.892, AGFI = 0.854, CFI = 1.000.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja, gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tak langsung melalui kepuasan kerja.

Atas dasar hasil tersebut, implikasi manajerial yang dapat disarankan adalah peningkatan kepuasan kerja dan kinerja dapat dicapai dengan menciptakan dan menjaga budaya keterlibatan dalam budaya perusahaan, menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif sejalan dengan memberikan tingkat gaji yang dirasa memuaskan bagi karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja

INTISARI

Perusahaan mengusahakan berbagai strategi untuk meningkatkan karyawannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja ini tidak lepas dari elemen perusahaan seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan. Hal tersebut karena karyawan selalu berinteraksi dengan karyawan yang lain dimana karakteristik masing-masing karyawan tersebut dapat membentuk atau terpengaruh gaya kepemimpinan serta budaya organisasi. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di IAIN Walisongo Semarang.

Berdasarkan telaah pustaka dikembangkan 6 hipotesa yaitu: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (4) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (5) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan (6) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner pada karyawan di IAIN Walisongo Semarang. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Teknik pengambilan sampel diambil secara proporsional. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 109 orang yang merupakan karyawan di IAIN Walisongo Semarang. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling*.

Hasil analisis data yang diperoleh akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengukuran konstruk eksogen dan endogen telah diuji dengan menggunakan analisis konfirmatori. Selanjutnya kedua model pengukuran tersebut dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh inovasi produk dan yang mempengaruhi kinerja pemasaran memenuhi kriteria.