

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam organisasi mempunyai beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia untuk menggerakkan tercapainya tujuan yang telah disepakati. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah organisasi sektor publik yang merupakan tempat bagi para tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan pegawai maka pimpinan organisasi juga harus mengelola organisasi secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai di sektor publik dilihat dari bagaimana pegawai itu bisa mencapai target dan tujuan dari organisasinya dengan mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi dengan membandingkan hasil aktual sesuai indikator kerja yang telah ditetapkan. Pada penerapan kinerja di sektor publik tingkat keberhasilannya lebih kompleks karena hal-hal yang dapat diukur lebih beraneka ragam dan kadang-kadang bersifat abstrak sehingga pengukuran tidak dapat dilakukan dengan satu variabel saja, sehingga Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan yang telah ditetapkan akan semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Faktor utamanya yaitu budaya organisasi yang dimana Budaya organisasi menunjukkan identitas suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi acuan para pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi. Salah satu peran budaya organisasi yaitu menimbulkan rasa kepemilikan terhadap pegawai dan meningkatkan loyalitas pegawai didalam organisasi. Peran lain yang ditimbulkan budaya organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih baik, budaya organisasi yang baik akan berdampak kepada pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dari budaya yang telah disepakatinya bersama dan peran yang ditimbulkan dari budaya organisasi yaitu sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai yang melibatkan diri dalam kegiatan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seorang pegawai bisa disebut memiliki komitmen apabila pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi, hal ini dinilai bagaimana seseorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi dipandang mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuni sehingga pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan akan memungkinkan ikut berpartisipasi dalam pencapaian

tujuan organisasi dan hal ini dapat membentuk suatu kebiasaan pegawai dalam menciptakan hasil kinerja yang optimal.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, tim atau organisasi. Menurut Robbins (2015:249) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi. Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada para pemimpinnya. Apabila para pemimpin melaksanakan tugasnya dengan yang baik maka suatu organisasi mungkin mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya sehingga tanpa adanya pemimpin yang efektif dan kreatif, organisasi sulit untuk berkembang. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja karena kepuasan kerja adalah perasaan negatif atau positif yang dimiliki pegawai tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang pegawai itu bekerja. pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas ataupun kuantitas Kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif, begitupun sebaliknya.

BAPPEDA adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di kabupaten Bangkalan yang berperan sebagai pengarah yang memberikan rambu-rambu kegiatan masyarakat yang dilaksanakan dalam mencapai tujuan pembangunan secara bertahap. Adanya perencanaan disebabkan keterbatasan sumberdaya yang dimiliki dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang di hadapi sehingga di perlukan kegiatan-kegiatan yang harus di lakukan maka BAPPEDA ini harus menangkap isu-isu strategis maupun permasalahan yang ada baik permasalahan sektoral maupun daerah.

Karyawan tidak dapat memenuhi target perusahaan dalam penyelesaian tugas yang di berikan sehingga karyawan belum mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikannya. Permasalahan lain yang di hadapi oleh perusahaan atau organisasi ini yaitu memiliki hambatan di karenakan kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) perencanaan dan keterbatasan data sehingga ketercapaian kinerja dalam perealisasi anggaran menjadi sangat kecil dan tanda-tanda kinerja pada beberapa pegawai mulai menurun antara lain tidak disiplin, sering datang terlambat, semangat kerja menurun dengan menunda pekerjaan,karyawan tidak mematuhi Standar Operasional Perusahaan baik dengan sengaja atau tidak sengaja menunjukkan loyalitas yang dimiliki karyawan masih rendah dan hanya melakukan hal-hal yang rutin saja tanpa ada inovasi dalam penyelesaiannya. Selain itu, Pada saat ini bappeda menerapkan sistem wfh (work from home) atau istilah kerja dari rumah sehingga terdapat hambatan untuk produktif dalam mendisiplinkan mengelola waktu dan para pemimpinnya juga akan sulit melakukan monitoring kinerja pegawai karna memerlukan sistem yang baik untuk memonitor setiap pekerjaan agar tidak terlalu kaku dalam hal peraturan sehingga terhindar dari masalah yang besar dan kenyamanan serta kepuasan dari pegawai bappeda menurun di karenakan wfh ini lebih banyak godaan di rumah dan tidak adanya pengawasan langsung sehingga rasa nyaman dan motivasi itu lama-kelamaan menjadi hilang, salah satunya yaitu dengan melakukan pekerjaan yang kurang optimal dan selalu telat dari deadline yang sudah di tentukan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan faktor utama dari tingkat yang terendah hingga yang

tertinggi. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting bagi perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan hal ini dapat di lakukannya dan menerapkan komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja.

Narayana (2017:73) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah tradisi atau keyakinan organisasi yang membedakannya dari organisasi lain dan memberikan kehidupan tertentu pada kerangkadan struktur organisasi tersebut. Budaya dikonseptualisasikan sebagai keyakinan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu membentuk pola perilaku karyawan. Budaya organisasi adalah perekat normatif yang merekat organisasi. Budaya organisasi adalah penggerak yang mengakui usah dan kontribusi anggota organisasi dan memberikan pemahaman holistik tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya, bagaimana tujuan-tujuan saling terkait dan bagaimana karyawan bisa mencapai tujuan tersebut.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya memberikan kesimpulan yang berbeda terkait dengan pengaruh Budaya organisasi,Komitmen Organisasi,Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian dari Taurisa (2020) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dari Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional untuk meningkatkan Kinerja Karyawan,artinya semakin kuat budaya organisasi maka

semakin tinggi kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan dengan demikian menerapkan nilai-nilai serta peraturan-peraturan yang akan mempengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terciptanya kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian Sumarwinati (2019) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional dan Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya Penelitian Azizah (2020) Menunjukan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan organisasinya dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan dan organisasinya. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan dan organisasinya bagi karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan

kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2020) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat meningkat Apabila Komitmen Organisasi Semakin tinggi. Hal ini selaras dengan Penelitian Athar (2020) yang menyatakan bahwa bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Maksudnya adalah jika Komitmen Organisasi pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan organisasi sangat berperan penting dalam hal yang dilakukan pengurus untuk mengendalikan kinerja pengurus dalam proses pencapaian tujuan, Prabu (2013:67) Menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi harus memiliki komitmen supaya tujuan organisasi tercapai sesuai rencana. Komitmen juga sangat berperan penting bagi seorang pemimpin untuk meneguhkan tanggung jawab yang diembannya. Wiyada (2009:4) menyatakan bahwa keberhasilan pencapaian organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Dari hasil penelitian sebelumnya Ekawati, dkk (2019) pada menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik gaya kepemimpinan atau peran pemimpin maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafidz (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang artinya Gaya Kepemimpinan di cerminkan oleh Pemimpin dalam organisasi dapat memberikan kesempatan kepada

anggotanya untuk berpendapat. Pemimpin dalam organisasi mengapresiasi pekerjaan anggotanya.

Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas ataupun kuantitas. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen organisasi. Dalam penelitian Adi, dkk (2015) menyimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dan dari kepuasan kerja ini karyawan bisa memperoleh penghargaan. Hal ini selaras dengan penelitiannya Tobing (2009) menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat diterima dan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan teori stewardship. Menurut Teori stewardship menggambarkan situasi dimana manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori tersebut mengasumsikan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok principals dan

manajemen. Maksimalisasi utilitas kelompok ini pada akhirnya akan memaksimalkan kepentingan individu yang ada dalam kelompok organisasi.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti (2020) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, peran kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai menyimpulkan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi, peran kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

Athar (2020) pada penelitiannya yang berjudul dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Lombok timur. Hasil penelitian ini mencerminkan jika gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Wayan Adi,dkk (2017) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen organisasi,budaya organisasi dan kepuasan pengguna simda pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Hasil penelitian ini menyimpulkan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD,budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD kepuasan pengguna berpengaruh positif pada kinerja SKPD.

Prayoga,dkk (2017) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh good governance,budaya organisasi,gaya kepemimpinan,komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah pada SKPD Kabupaten Pelalawan menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan good governance,budaya organisasi,gaya kepemimpinan,komitmen organisasi dan

pengendalian intern terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten pelalawan.

Ekawati, dkk (2019) pada penelitiannya yang berjudul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota parepare menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.

Sumarwinati, dkk (2019) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan Gaya kepemimpinan dinyatakan diterima positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan komitmen organisasional.

Hasanuddin, dkk (2020) yang penelitiannya berjudul Pengaruh budaya organisasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning pada kantor BAPPEDA Kabupaten BIMA NTT menyimpulkan bahwa Budaya organisasi, Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tobing (2009) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara menyimpulkan bahwa Komitmen afektif, Kontinuan dan Noormatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara dapat diterima dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adi, dkk (2015) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi, penghargaan dan kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan pada perbankan syariah di kota Batam menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, penghargaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan, penghargaan memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan melalui kepuasan kerja, penghargaan memiliki pengaruh terhadap perputaran karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bisa disimpulkan Karyawan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Performa perusahaan akan ditentukan oleh elemen-elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor-faktor internal yang meliputi sikap, sifat-sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor-faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa gaya kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor-faktor lainnya.

Alasan peneliti melakukan penelitian ini dengan mereplikasi penelitian Hassanuddin (2020) yang menyatakan organisasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BAPPEDA Kabupaten BIMA NTT sehingga perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hasanuddin (2020) yaitu peneliti mengembangkan budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hal ini di karenakan Kepuasan Kerja atau job Satisfaction merupakan perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa seseorang menikmati pekerjaannya atau untuk menikmati nilai-nilai penting dari pekerjaan seseorang (Panggabean, 2015).

Karyawan tidak dapat memenuhi target perusahaan dalam penyelesaian tugas yang di berikan sehingga karyawan belum mampu bertanggung jawab atas tugas yang di berikan. Permasalahan lain yang di hadapi oleh perusahaan atau organisasi ini yaitu memiliki hambatan di karenakan kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) perencanaan dan keterbatasan data sehingga ketercapaian kinerja dalam perealisasi anggaran menjadi sangat kecil dan tanda-tanda kinerja pada beberapa pegawai mulai menurun antara lain tidak disiplin, sering datang terlambat, semangat kerja menurun dengan menunda pekerjaan, karyawan tidak mematuhi Standar Operasional Perusahaan baik

dengan sengaja atau tidak sengaja menunjukkan loyalitas yang dimiliki karyawan masih rendah dan hanya melakukan hal-hal yang rutin saja tanpa ada inovasi dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berkontribusi untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di Bappeda Kabupaten Bangkalan, Maka dari itu peneliti mengambil penelitian berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan?
5. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan?

6. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan?
7. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan
5. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan
6. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Diharap dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal Akuntansi Sektor Publik khususnya pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam organisasi tersebut agar menjadi lebih baik.

2. Bagi Pemerintah Daerah

Diharap penelitian ini dapat memberikan masukan bagi BAPPEDA kabupaten Bangkalan dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam hal kinerja Pegawai Pemerintah daerah agar dapat lebih terus ditingkatkan.

3. Bagi Pihak Lain yang Terkait dan Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak – pihak lain yang bersangkutan dan Penelitian selanjutnya di kabupaten atau kota lain di seluruh Indonesia, dan kegunaan tersebut dapat berdampak baik bersifat praktis maupun teori.