

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto

Sewang
Universitas Megarezky
Email: sewang Sulsel@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of organizational culture and leadership style on the job satisfaction of Bappeda Jeneponto Regency employees. The location of this research is the Office of the Regional Development Planning Agency (Bappeda). The sample in this study used the census method (saturated sample) with a total of 32 respondents. Data collection was done through questionnaires with the analysis method was multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on the job satisfaction of Jeneponto Regency Bappeda employees with a coefficient of determination of 0.377 and $P (sig) = 0.000 < 0.05$. This shows that the better the organizational culture and understanding by employees, the better job satisfaction will be. Leadership style has a positive and significant effect on the job satisfaction of Bappeda Jeneponto Regency employees with a determination coefficient value of 0.548 and $P (sig) = 0.000 < 0.05$. This shows that the better the leadership style, the better job satisfaction will be. The variable that has a dominant effect on the job satisfaction of Bappeda Jeneponto Regency employees is leadership style.*

Keywords: *Job satisfaction, leadership style, and organizational culture*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. Lokasi penelitian ini pada Kantor Dinas Badan Perencanaan pembangunan Daerah (Bappeda). Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (sampel jenuh) dengan jumlah 32 orang responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan metode analisis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto dengan koefisien determinasi sebesar sebesar 0,377 dan $P (sig) = 0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan di pahami pegawai maka kepuasan kerja juga akan semakin baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,548 dan $P (sig) = 0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan semakin baik pula. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto adalah Gaya kepemimpinan.

Kata kunci: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Effendi, 1995). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Budaya organisasi ini berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya di organisasi/ perusahaan di mana karyawan itu bekerja, dan tidak terkait dengan apakah karyawan tersebut menyukai karakteristik budaya organisasi itu atau tidak. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi dapat mengakibatkan peningkatan kinerja, jika penerapannya tidak

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 07, 2023

* Sewang, sewang Sulsel@gmail.com

disesuaikan dengan kondisi perilaku kerja dari para anggota organisasi (Gibson, *et al.*,2000). Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang intinya memberlakukan Otonomi Daerah, maka kewenangan yang selama ini sentralistik berubah menjadi desentralistik, keberhasilan pelaksanaan pembangunan di daerah akan sangat tergantung oleh kualitas dan kemampuan SDM aparatur yang ada di daerah. Pada peraturan tersebut dinyatakan bahwa tugas pokok Bappeda Kabupaten Jeneponto adalah melakukan perencanaan umum dan koordinasi pembangunan di Kabupaten Jeneponto, sedangkan fungsi dari Bappeda adalah :

1. Menyusun sistem perencanaan Kabupaten Jeneponto dan melaksanakan serta mengkaji kemungkinan penyempurnaannya.
2. Menyusun dan menyiapkan konsep dan dokumen perencanaan pembangunan Kabupaten Jeneponto.
3. Melakukan koordinasi perencanaan dengan satuan-satuan organisasi yang berada dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Jeneponto.
4. Melakukan penelitian untuk keperluan penyempurnaan dan pembaharuan bahan-bahan perencanaan dan kebijakan publik Pemerintah Kabupaten Jeneponto serta kegiatan penelitian yang dilakukan pihak lain di Kabupaten Jeneponto.
5. Melakukan pendataan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan pembangunan di Kabupaten Jeneponto.

Melakukan kegiatan-kegiatan lain dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan. dalam pembangunan Kabupaten Jeneponto berdasarkan penugasan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto. Oleh karena itu, Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di atas maka perlu di lakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2000:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Definisi ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditunjukkan dengan kondisi pegawai yang menyenangi pekerjaan atau tidak menyenangi pekerjaannya. Davis dan Newstrom (yang diterjemahkan oleh Dharma, 1985:111) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut ahli Lock (1995) Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja Burt (dalam Anoraga, 1992) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor hubungan antar pegawai, yaitu hubungan antara pimpinan dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual, yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, umur pegawai pada saat bekerja dan jenis kelamin.
3. Faktor-faktor luar, yaitu keadaan kelompok pegawai, rekreasi dan pendidikan.

Melalui analisis faktor, pendapat Khan yang dikutip oleh Krech, Crutchfield dan Ballachey (1988) menemukan faktor-faktor tertentu kepuasan kerja yang terdiri dari: (a) imbalan material dan non-material, (b) pekerjaan itu sendiri, (c) kebijaksanaan organisasi, (d) kemampuan pimpinan dan teman sejawat dalam bekerja sama. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Sustermeister (1976) bahwa adakalanya kepuasan kerja seseorang terletak pada pekerjaan, gaji, atasan, kesempatan untuk maju, keamanan kerja dan kondisi pekerjaan.

Manajeme SDM (Sumber Daya Manusia)

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Manajemen menginginkan tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif. Adapun fungsi manajemen diantaranya:

1. Perencanaan (Planning) adalah kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Pengorganisasian (Organizing dan Staffing) adalah kegiatan mengkoordinir sumber daya, tugas, dan otoritas diantara anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif.
3. Pengarahan (Leading) adalah membuat bagaimana orang-orang tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.
4. Pengendalian (Controlling) bertujuan untuk melihat apakah organisasi berjalan sesuai rencana.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi : Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka pengalaman dan hasil penelitian bidang SDM dikumpulkan secara sistematis selanjutnya disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Sewang et al., 2023). Menurut Veithzal.R. (2008:1) menyatakan bahwa istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia. Dengan manajemen maka pemanfaatan sumber daya yang ada dapat lebih optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1996:41).

Menurut Martin budaya organisasi merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi. Sedangkan menurut Wagner dan Hollenbeck, budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. (Tampubolon, 2008:188-189). Mangkunegara (2005:113) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah melengkapi para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dalam menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi (Kasali, 2006:285).

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperament, watak dan kepribadian sendiri yang unik/khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya dan style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Menurut Hamalik (1992:107) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain atau kelompok agar mereka berbuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat di atas juga dikemukakan definisi "kepemimpinan" oleh Tannenbaum, Weshler dan Masarik (dalam Wahjosoemidjo, 2001 :17) "*Leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed through the communication process, toward the attainment of a specific goal or goals*". (kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah satu tujuan yang spesifik atau beberapa tujuan tertentu). Terlihat bahwa proses komunikasi merupakan sesuatu yang penting dalam usaha mempengaruhi tersebut.

Sementara itu Alan dan House (dalam Subagio, 1999:16) mengemukakan "*Leadership is a process where by on person exert social influence over the members of a group*". (kepemimpinan adalah proses di mana seseorang berusaha menggunakan pengaruh kemasyarakatannya terhadap anggota suatu kelompok). Jadi pemimpin adalah seseorang yang dengan daya kekuatannya terhadap orang lain melakukan wewenangnya untuk tujuan mempengaruhi tata laku mereka. Usaha mempengaruhi tata laku tersebut diarahkan agar orang berbuat sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan.

Kajian Penelitian Yang Relevan

Hasil Penelitian Terdahulu Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan pijakan atau dasar untuk penelitian ini. Adapun hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan sekarang ini, antara lain adalah:

1. Herawan, 2015 dengan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada faktor Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Hasil uji regresi linier sederhana menerangkan bahwa budaya organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan konstanta sebesar 5,236 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan jika tidak ada budaya organisasi sebesar 5,326. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0,420, yang artinya bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh sebesar 42% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi.
2. Taurisa, 2012 dengan hasil penelitian bahwa 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Raharjo, 2006 dengan hasil penelitian bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima faktor gaya kepemimpinan : gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya supportif, dan gaya pengasuh berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Handoko, 2016 dengan hasil penelitian bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan yang dianut dan dipedomani bersama oleh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan fungsi sebagai falsafah dalam bekerja, persepsi terhadap tugas, kerja sama, dan prinsip dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan indikasinya: kondisi kerja, kesungguhan dalam bekerja, tanggung jawab, dan disiplin dalam bekerja (Sewang et al., 2023). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan terlihat dari budayanya dalam bekerja, dimana yang bersangkutan akan tetap memegang teguh falsafah yang menjadi pedoman yang ditetapkan organisasi dalam bekerja. Bagaimanapun beratnya tantangan dalam melaksanakan tugas, atau dalam kondisi kerja yang sulit sekalipun ia tetap akan melaksanakan tugas dengan senang hati. Disamping itu ia memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi pegawai yang memiliki kepuasan kerja juga akan melakukan kerja sama dengan teman sejawat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Hal ini akan diikuti oleh rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan prinsip kerja pegawai yang memiliki kepuasan kerja tersebut akan terlihat dari disiplin kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan perkataan lain semakin kuat budaya organisasi suatu organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan adalah penilaian yang dilakukan pegawai terhadap cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikasinya terlihat melalui: pembagian tugas/pekerjaan, cara pengambilan keputusan, penghargaan dan hukuman, menciptakan hubungan antar pegawai, dan memberikan umpan balik.

Harapan agar pegawai dapat berperilaku sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab dengan pekerjaan, mematuhi peraturan dan norma dan ketepatan kehadirannya di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan.

Oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai. Pimpinan harus menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi, terutama dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan harus memperhitungkan keterlibatan para pegawai. Jika kondisi yang demikian tidak dilakukan oleh pimpinan akan dapat melemahkan kepuasan kerja. Selain itu pimpinan semestinya menciptakan suasana pergauran yang harmonis baik sesama pegawai maupun dengan pimpinan sendiri. Suasana yang akrab dan penuh keterbukaan akan dapat memperlancar pelaksanaan tugas dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya pimpinan menempatkan diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan perkataan lain semakin demokratis gaya kepemimpinan atasan semakin tinggi pula kepuasan pegawai dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Uji Validitas Instrumen

Menurut Djameludin Ancok (dalam Singarimbun, 1995) memberikan pengertian validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji tingkat validitas data, dalam penelitian ini digunakan uji validitas kostruk (*construct validity*) dengan teknik korelasi "*product moment*" (Singarimbun, 1995) merupakan mengkorelasikan unsur dengan itemnya. Syarat agar dianggap valid merupakan nilai $r \geq 0,207$ untuk jumlah responden sebanyak 35 orang, dengan interval kepercayaan 95% (Arikunto, 1998).

Uji Realibilitas Instrumen

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995) memberikan pengertian reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data menggunakan pendekatan "*alpha cronbach*". Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Pengujian Hipotesis

Analisa Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk melihat besarnya koefisien pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	: Kepuasan kerja Pegawai
a	: Konstanta
X ₁	: Budaya Organisasi
X ₂	: Gaya kepemimpinan
b ₁ b ₂	: Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik reponden pada Pegawai Bappeda di Kabupaten Jeneponto berjumlah 32 orang yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden di butuhkan dalam suatu penelitian agar kesimpulan yang di kemukakan sesuai dengan realitasnya. Karakteristik yang di maksud di paparkan pada bagian ini meliputi yang terdiri dari: 1) jenis kelamin, dan 2) tingkat pendidikan. Secara singkat karakteristik terponden dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan tingkat pendidikan

No	Karakteristik resonden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	17	51,5
	Perempuan	15	48,5
2	Tingkat Pendidikan		
	SMU	3	12,1
	Diploma	2	3,0
	S1	19	57,6
	S2	8	27,3

Sumber: Data Primer (diolah) 2016

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari 32 Responden dalam Penelitian ini dapat diketahui, menurut tingkat pendidikan yang dimiliki tidak ada pegawai yang berpendidikan SD atau SMP / Sederajat, SMA / Sederajat sebanyak 3 orang atau 12,1%, Diploma sebanyak 2 orang atau 3,0 %, S1 sebanyak 19 orang atau 75,6 % dan S2 sebanyak 8 orang atau 27,3%. Dengan demikian pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto dominan berpendidikan S1, 19 orang (75,6 %) menyusul tingkat pendidikan S2, 8 orang (27,3%), SMA/Sederajat 3 orang (12,1 %), Diploma sebanyak 2 orang (3,0 %).

Analisis Statistik Deskriptif

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi(X1).

Tabel 3. Budaya Organisasi(X1)

Simbol	Indikator	Mean
X1.1	Falsafah dalam bekerja	4,08
X1.2	Pengikat kebersamaan	4,21
X1.3	Persepsi terhadap tugas	4,05
X1.4	Sikap terhadap pekerjaan	3,60
X1.5	Prinsip dalam melaksanakan tugas	4,03
Mean Variabel Budaya Organisasi		3,99

Sumber: Data primer diolah (2016).

Tabel 3. dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel budaya organisasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,99. Hal ini berarti bahwa para responden memahami budaya organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel budaya organisasi adalah indikator pengikat kebersamaan (X1.2) dengan nilai rerata 4,21, falsafah dalam bekerja (X1.1) dengan nilai rerata 4,08, persepsi terhadap tugas (X1.3) dengan nilai rerata 4,05, prinsip dalam melaksanakan tugas (X1.5) dengan nilai rerata 4,03, dan sikap terhadap pekerjaan (X1.4) dengan nilai rerata 3,60.

2. Gaya Kepemimpinan(X2)

Tabel 4. Gaya Kepemimpinan(X2)

Simbol	Indikator	Mean
X2.1	Pembagian tugas pekerjaan	3,44
X2.2	Cara pengambilan keputusan	3,47
X2.3	Penghargaan dan hukuman	3,94
X2.4	Menciptakan hubungan antar pegawai	3,45
X2.5	Menberikan umpan balik	3,40
Mean Variabel Gaya Kepemimpinan		3,54

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan Tabel 4, data tersebut, dapat diketahui bahwa indikator yang terendah adalah memberi umpan balik. Hal ini dapat diartikan bahwa sikap memberi umpan balik yang harusnya dilakukan oleh pimpinan setelah mendapatkan saran dari pegawai tidak dilakukan, sehingga dengan tidak adanya umpan balik dari pimpinan yang dapat menimbulkan kekecewaan bagi pegawai. Sehingga diharapkan agar pimpinan dapat memberikan umpan balik terhadap saran dan kritikan yang dinyatakan oleh para pegawai.

3. Kepuasan Kerja(Y)

Tabel 5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel kepuasan kerja

Simbol	Indikator	Mean
Y1.1	Rasa senang terhadap pekerjaan	3,52
Y1.2	Kesungguhan dalam Bekerja	3,76
Y1.3	Tidak mengeluh dengan tantangan kerja	3,77
Mean Variabel Kepuasan Kerja		3,68

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan Tabel 5 data tersebut, dapat diketahui bahwa indikator yang terendah adalah rasa senang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa sikap rasa senang terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai masih tergolong rendah, hal ini terjadi karena kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} > \text{tabel}$ maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} < \text{tabel}$ maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,911	0,000	Valid	0,932	Reliabel
	X1.2	0,941	0,000	Valid		
	X1.3	0,942	0,000	Valid		
	X1.4	0,809	0,000	Valid		
	X1.5	0,854	0,000	Valid		
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,904	0,000	Valid	0,909	Reliabel
	X2.2	0,803	0,000	Valid		
	X2.3	0,772	0,000	Valid		
	X2.4	0,898	0,000	Valid		
	X2.5	0,917	0,000	Valid		
Kepuasan kerja	Y1.1	0,810	0,000	Valid	0,790	Reliabel
	Y1.2	0,656	0,000	Valid		
	Y1.3	0,700	0,000	Valid		

Sumber : lampiran 2 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

Tabel 7. Persamaan Regresi

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	p-value	
H1	Budaya Organisasi	Kepuasan kerja	0,377	0,569	4,233	0,000	Signifikan
H2	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan kerja	0,548	0,896	6,670	0,000	Signifikan
R = 0,787							
R Square = 0,620							
F = 22,809			Sig = 0,000				
Persamaan regresi			$Y = 3,1650 + 0,377X_1 + 0,548X_2 +$				

Dari keseluruhan model dua pengaruh langsung yang dihipotesiskan, semuanya signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,377, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan dipahami pegawai maka kepuasan kerja juga akan semakin baik
- Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,548, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan semakin baik pula.
- Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,896.
- Uji F Signifikan dengan Sig 0,000 < 0,05, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor, Bappeda Kabupaten Jeneponto.
- R Square menghasilkan nilai sebesar 0,620, artinya hasil penelitian menggambarkan kondisi di tempat penelitian (kondisi yg sebenarnya) sebesar 62% dan sisanya sebesar 38% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta melihat kembali penelitian sebelumnya, maka sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan dapat ditarik kesimpulan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan dipahami pegawai maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan semakin baik pula.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,896.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Onong Uchjana. 1995. Hubungan Masyarakat, Suatu Studi Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, et al, 1995. Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat, Jakarta: Erlangga. 2000, Organisasi Edisi Kelima, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Hamalik, Oemar.1992. Administrasi dan Supervisi. Bandung, CV. Maju Mundur.
- Herawan, Koko. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 Januari 2015. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Handoko, T.hani.1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.. 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, Hans. Kevin. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto. Jurnal Program Studi Manajemen Perhotelan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Kasali, Rhenald. 2006. Manajemen Public Relations. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Krech, Crutchfield.Ballachey, 1988. Individual Society, Mc.Graw-Hill. International. Book Company.
- Martoyo, Susilo. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja. Bandung: Rosdakarya.
- Raharjo, Susilo. Toto. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Volume 3, Nomor 2, Juli, Tahun 2006.
- Sewang, M. P., Kinerja, T., Dinas, P., Dan, K., Kabupaten, P., & Sewang, T. (2023). Economics and Digital Business Review. Economics and Digital Business Review, 4(1), 109–199. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i1.313>
- Subagyo, Pangestu. 1999. Manajemen Konsep dan Aplikasi . Yogyakarta: BPPE UGM
- Taurisa, Chaterina, Melina. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170-187 Vol. 19, No. 2.
- Tampubolon, Manahan P., 2008. Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Jakarta :Penerbit Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo.2001. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Rajagrafindo Persada.