

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN BINAMU
KABUPATEN JENEPONTO**

Muh. Indrawan Tri Putra^{*1}, Maryadi², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹ww400999@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³sylvia@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PNS kantor Kelurahan di Kecamatan Binamu Kab. Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 44 orang PNS Pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Binamu Kab. Jeneponto. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Binamu Kab. Jeneponto. Sedangkan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Binamu Kab. Jeneponto. Ini berarti bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Binamu Kab. Jeneponto. Sedangkan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja kurang mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. Secara simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Binamu Kab. Jeneponto. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Binamu Kab. Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Binamu Kab. Jeneponto.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted at civil servants in the Kelurahan office in Binamu District, Kab. Jeneponto. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire existing population, namely as many as 44 civil servants at the Kelurahan Office in Binamu District, Kab. Jeneponto. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially, the influence of leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction of civil servants in Binamu District, Kab. Jeneponto. While Organizational Culture and Work Motivation do not have a positive and significant influence on Job Satisfaction of Civil Servants in Binamu District, Kab. Jeneponto. This means that the influence of leadership style is able to increase job satisfaction for civil servants in Binamu District, Kab. Jeneponto. Meanwhile, organizational culture and work motivation are less able to increase job satisfaction for civil servants. Simultaneously the influence of leadership style, organizational culture and work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of civil servants in Binamu District, Kab. Jeneponto. Partially shows that the variable leadership style has a dominant effect on job satisfaction in civil servants in Binamu District, Kab. Jeneponto, this shows that increasing leadership style will further increase job satisfaction in civil servants in Binamu District, Kab. Jeneponto.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Setiap organisasi dalam melaksanakan programnya akan mengarahkan dan memberdayakan seluruh aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu aset yang paling vital adalah sumber daya manusia (Tapoona, 2014). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya roda pemerintahan maupun bidang lain, Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Untuk itu perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan tenaga kerja sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Rachmawati, 2009).

Kinerja dan produktivitas akan tercapai apabila pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi di titik temu antara balas jasa kerja dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan pegawai yang bersangkutan. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang (Tapoona, 2014).

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan tersebut diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik membuat pegawai semakin loyal kepada organisasi tersebut dan semakin termotivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya (Dahlan, 2017). Sebaliknya, apabila pegawai dari sebuah organisasi merasa ketidakpuasan kerja dapat dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. dapat berakibat proses layanan organisasi yang terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya, dapat menghambat jalannya sistem dan sub sistem bahkan supra sistem dalam skala yang lebih luas (Johari & Yahya, 2016 dalam Sunarta, 2019).

Menurut Robbins (2006), mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi (budaya yang dikembangkan dalam suatu organisasi) perlu diciptakan dan dibiasakan melalui belajar, diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada pegawai agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di sebuah organisasi dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada pencapaian tujuan yang diinginkan (Sukma & Ermita, 2019).

Sedangkan menurut Moekijat (2002), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah

suatu daya pendorong. Motivasi kerja akan memberikan dampak besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi kerja yang rendah tidak akan pernah menggapai hasil melebihi motivasinya dalam bekerja. Kebutuhan haruslah diciptakan atau didorong terlebih dahulu, agar menjadi pendongkrak tingginya motivasi kerja dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau menggerakkan bawahan agar mau melaksanakan apa yang diinginkan atau diharapkan oleh pimpinan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan. (Irvianti et al., 2012). Menurut Rachmawati, (2009), bahwa kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah).

Adapun agar tujuan organisasi dapat tercapai, pemimpin dapat mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi tersebut (Maryuni, 2012).

Untuk mencapai kepuasan kerja dari pegawai maka perlu didukung oleh budaya organisasi dan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai serta didukung oleh gaya kepemimpinan yang berasal dari perusahaan atau organisasi itu sendiri, hal ini mengingat karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Rachmawati, 2009).

Penelitian yang dilakukan Dahlan Tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros”, diperoleh hasil penelitian yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan kerja perangkat daerah pemerintah kabupaten maros (Dahlan, 2017).

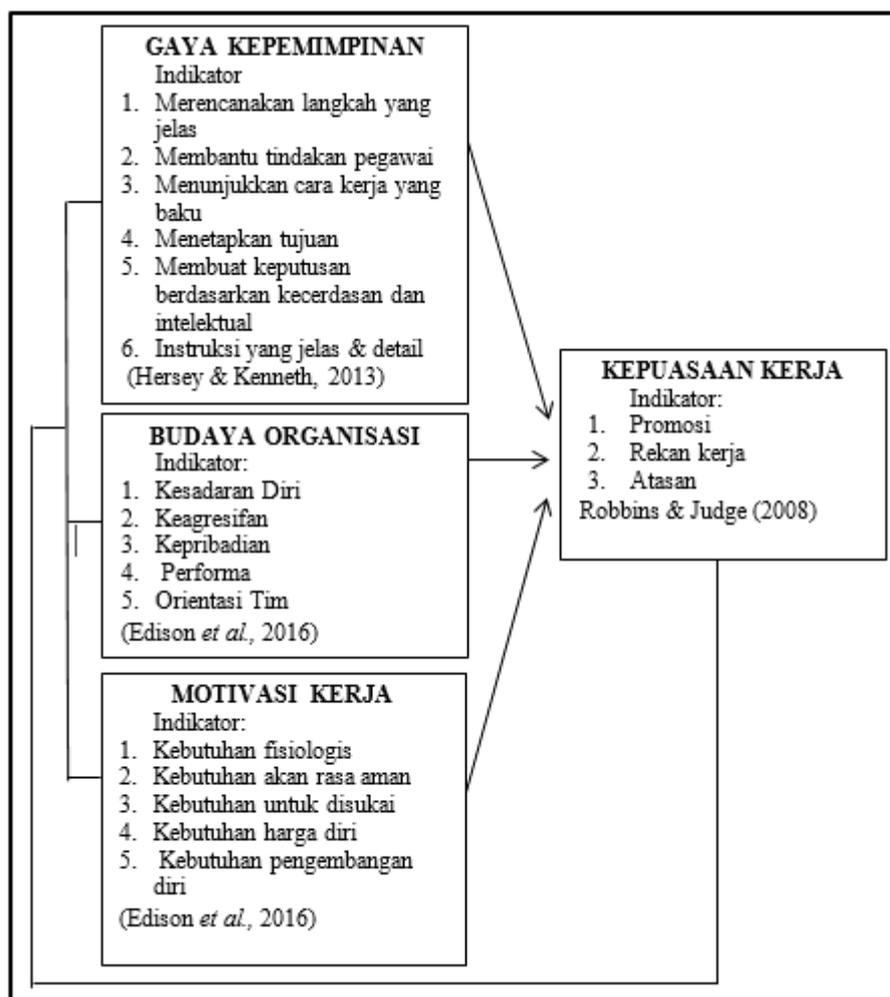
Jeneponto merupakan salah satu dari 24 daerah/kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Jeneponto, Kabupaten Jeneponto memiliki wilayah seluas 74.979 ha atau 749,79 km² dan secara administrasi terbagi menjadi 11 kecamatan. Luas wilayah Kabupaten Jeneponto tersebut hanya kurang lebih 1,20 persen dari luas wilayah administrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Secara administratif Kabupaten Jeneponto terbagi atas 11 (sebelas) Kecamatan yang terdiri dari 31 (tiga puluh satu) kelurahan dan 82 (delapan puluh dua) desa. Kecamatan Bangkala Barat merupakan kecamatan terluas di Kabupaten Jeneponto yakni 152,69 km² atau 20,40% dari luas wilayah Kabupaten Jeneponto, sedangkan kecamatan dengan luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Arungkeke dengan luas 29,91 km² atau 3,97% dari luas wilayah Kabupaten Jeneponto. Untuk kecamatan binamu yang merupakan pusat pemerintah memiliki luas 69,49 atau 9,27 dari luas wilayah Kabupaten Jeneponto, sehingga tidak bisa dipungkiri bahwa kecamatan binamu, 12 kelurahan dan 1 desa jumlah kelurahan desa pada kec. Binamu 13 kelurahan/desa.

Pegawai yang berada Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto selalu memberikan pelaksanaan tugas dan pelayanan jasa bagi pengunjung yang datang ke kantor, khususnya yang berada di kantor kelurahan di kecamatan tersebut. Dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, kepala atau pimpinan kantor selalu

meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, agar mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Hasil wawancara dan observasi pada pihak kantor – kantor yang berada Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, banyak kegiatan rutin dilakukan, agar dapat memberikan manfaat bagi pegawai, sehingga akan memberikan dampak yang baik terhadap prestasi kantor.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan hasil kerangka konseptual di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PNS Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
2. Diduga gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja PNS Di Kecamatan

Binamu Kabupaten Jeneponto

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Pada penelitian penjelasan dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan yang berjumlah 12 kelurahan yang ada di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Februari – 15 Maret 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil setiap kelurahan Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto berjumlah 44 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampel prosesif yang seluruh populasi Pegawai Negeri Sipil sebanyak 44 orang PNS.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-23), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. rhit} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

	Indikator	r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.662	0.000	Valid
	X1_2	0.654	0.000	Valid
	X1_3	0.798	0.000	Valid
	X1_4	0.845	0.000	Valid
	X1_5	0.810	0.000	Valid
	X1_6	0.884	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

	Indikator	r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.454	0.002	Valid
	X2_2	0.373	0.013	Valid
	X2_3	0.516	0.000	Valid
	X2_4	0.388	0.009	Valid

Indikator	r hit	Sig	Ket
X2_5	0.600	0.000	Valid
X2_6	0.386	0.010	Valid
X2_7	0.381	0.011	Valid
X2_8	0.634	0.000	Valid
X2_9	0.585	0.000	Valid
X2_10	0.437	0.003	Valid
X2_11	0.423	0.004	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Indikator	r hit	Sig	Ket
X3_1	0.455	0.002	Valid
X3_2	0.665	0.000	Valid
X3_3	0.686	0.000	Valid
X3_4	0.592	0.000	Valid
X3_5	0.756	0.000	Valid
X3_6	0.686	0.000	Valid
X3_7	0.788	0.000	Valid
X3_8	0.667	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket
Y_1	0.374	0.012	Valid
Y_2	0.452	0.002	Valid
Y_3	0.456	0.002	Valid
Y_4	0.446	0.002	Valid
Y_5	0.325	0.031	Valid
Y_6	0.401	0.007	Valid
Y_7	0.609	0.000	Valid
Y_8	0.622	0.000	Valid
Y_9	0.474	0.001	Valid
Y_10	0.609	0.000	Valid
Y_11	0.688	0.000	Valid
Y_12	0.761	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat

dilihat pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.865	Realibel
2	Budaya Organisasi X2)	0.817	Realibel
3	Motivasi Kerja (X3)	0. 806	Realibel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0.741	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 23 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,50.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	23,248	5,554	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,579	3,432	0,001
Budaya Organisasi (X2)	0,115	1,562	0,126
Motivasi Kerja (X3)	0,231	1,810	0,078

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 23,248 + 0,579X_1 + 0,115X_2 + 0,231X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 23,248. Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kepuasan kerja akan bernilai sebesar 23,248. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja memberikan pengaruh maka kepuasan kerja akan bernilai sebesar 23,248, dimana tanda positif menunjukkan terjadi kenaikan kepuasan kerja.
2. Koefisien $X_1 = 0,579$. Koefisien gaya kepemimpinan bernilai positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
3. Koefisien $X_2 = 0,115$. Koefisien budaya organisasi bernilai positif maka variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

4. Koefesien $X_3 = 0,231$. Koefesien motivasi kerja bernilai positif maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Uji t (Secara Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara (gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,451	3,432	0,001
Budaya Organisasi (X2)	0,202	1,562	0,126
Motivasi Kerja (X3)	0,234	1,810	0,078

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai t hitung $3,432 >$ nilai t tabel $2,005$ maka disimpulkan H1 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,126 < 0,05$, dan nilai t hitung $1,562 <$ nilai t tabel $2,005$ maka disimpulkan H2 ditolak, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,078 < 0,05$, dan nilai t hitung $1,810 >$ nilai t tabel $2,005$ maka disimpulkan H3 ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Uji f (Secara Simultan)

Pada tabel 8 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	149,350	3	49,783	15,533	,000 ^b
Residual	128,196	40	3,205		

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Total	277,545	43			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8, didapatkan nilai F statistik sebesar 15,533 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,000
X1	0,451	0,001
X2	0,202	0,126
X3	0,234	0,078

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R2) Kantor Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,503	1,79022

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 10 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) pada sebesar 0,538. Hal ini berarti koefisien

determinasi pengaruh gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,538 atau 53,8%. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yang diperoleh atau sebaliknya, semakin baik gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh PNS.

PEMBAHASAN

Diduga Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja PNS Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,579. Koefisien ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2018), Dahlan (2017), Walisah & Oktavianti (2016), Lubis (2016) dan Widiatmayanti, et al., (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari pegawai cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, demikian bila terjadi sebaliknya (Sukma & Ermita, 2019).

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang bermakna dikarenakan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dengan mengarah pada tujuan organisasi seperti aspek-aspek atau tujuan yang diharapkan individu atas pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja. Dan tingginya kepuasan kerja akan disesuaikan kepada penerapan gaya kepemimpinan (Waliningsuci, 2019). Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Budaya organisasi yang telah mengakar kuat, dapat menjadi pedoman gaya kepemimpinan yang sesuai untuk kondisi organisasi yang bersangkutan Tapoona (2014).

2. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak besar pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,115. Koefisien ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kurang berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Ali & Agustian, (2018), Dahlan (2017), Walisah & Oktavianti (2016), Lubis (2016) dan Widiatmayanti, et al., (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain yang mampu memacu menuju kearah yang lebih baik Robbins (2006). Kepuasan kerja akan meningkat jika terlaksana budaya organisasi yang baik.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang bermakna dikarenakan budaya organisasi yang baik maka berdampak terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya (Waliningsuci, 2019).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak besar pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,231. semakin baik/tinggi motivasi kerja maka akan semakin signifikan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja.

Diduga Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja PNS Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Hal ini didasarkan pada hasil analisis statistik secara simultan dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan (2017), Walisah & Oktavianti (2016), Lubis (2016) dan Widiatmayanti, et al., (2015).

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini membuktikan sejumlah penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat hasil koefisien determinasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 53,8%. Hal ini berarti 53,8% kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil uji linier berganda, dimana berdasarkan gaya kepemimpinan sebesar 0,579, budaya organisasi sebesar 0,115 dan motivasi kerja sebesar 0,231. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil uji linier berganda menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh 0,579 atau 57,9% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,115 atau 11,5%.

Kepuasan kerja semakin tinggi disebabkan oleh semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. (Waliningsuci, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X1) Mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dikantor Kelurahan kecamatan binamu. Variabel Budaya Organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dikantor Kelurahan Kecamatan Binamu. Motivasi Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terkait yaitu Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dikantor Kelurahan Kecamatan Binamu, dan variabel Gaya kepemimpinan (X1) memiliki Pengaruh yang paling dominan. Sedangkan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kepuasan kerja
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). 2.1.2 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM Economic*, 12(2).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45--54.
- Arimbawa, I. K. M., & Dewi, A. . S. K. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali. 1693–1710.
- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). EFEK KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176-183.
- Dahlan. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan kerja perangkat daerah pemerintah kabupaten maros 1). *Prosiding Seminar Hasil Penelitian (SNP2M)*, 3(2), 150–155.
- Edison, E., Yohny Anwar., & Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi., & Irham. (2012). *Manajemen Strategis Teori Dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L., & Kusdiyanto. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). 53–77.
- Hersey, P., & Kenneth. H. Blanchard. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*. Bandung. Alfabeta.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir. *KURS*, 3(4), 142–155.
- Irvianti, L. S. D., Prabowo, R. J., & Permana, G. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Surya Raya. *INUS BUSINESS REVIEW*, 3(1), 425–435.
- Kusdi. (2011). *BUDAYA ORGANISASI (Teori, Penelitian dan Praktik)*. In Salemba Empat (1st ed, p. 12).
- Lubis, A. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidempuan. *TAZKIR. Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 02(2), 157–174.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, 1–10.
- Maryuni, E. D. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nuridin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 70–97. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.216>
- Panbundu, M. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (Ketigas)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Zhurnal

Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki. Retrieved from <https://doi.org/10.12737/4477>

Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 227–249.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Perusahaan. Yogyakarta. Penerbit Gava Media.

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta. Mandar Maju.

Solikin, A., H. M, Fatchurahman., & Supardi. (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. Anterior Jurnal, 16, 90–103.

Sugiono. (2010). Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sukma., & Ermita. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 1–5.

Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

Syahril, S. (2019). Teori - Teori Kepemimpinan. Jurnal Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Retrieved from <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>

Tapoona, H. N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Di Unika Atma Jaya. Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Prscasarjana Universitas Terbuka.

Walisah, & Oktavianti. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Cibavision Batam. BENING, 3(1), 28–39.

Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. In Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Widiatmayanti, D. I., Saryadi, & Nurseto, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Kantor Wilayah Semarang).

Wirawan. (2014). Kepemimpinan. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.