

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN UJUNG KOTA PAREPARE**

**Husriya Damayanti<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Heri Sugeng Waluyo<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>\*1</sup>husriya\_anto@yahoo.co.id, <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.co.id, <sup>3</sup>heriwaluyo@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, motivasi dan gaya kepemimpinan situasional secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sebanyak 40 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif, motivasi dan gaya kepemimpinan situasional secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, serta variabel pemberian insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

**Kata Kunci : Insentif, Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Kerja**

**ABSTRACT**

*The study aims to determine and analyze the effect of incentives, motivation and situational leadership style partially and simultaneously on employee job satisfaction at the Ujung Parepare District Office, and the most dominant variable influencing employee job satisfaction at the Ujung Parepare District Office.*

*This research is a quantitative correlational using a survey method. The research was conducted at the Ujung District Office. The research time was October to November 2019. This study used a survey method. The population in this study were all employees of the Ujung Parepare District Office, as many as 40 people. The data analysis used was Multiple Regression Analysis.*

*The results showed that there was a positive and significant effect of incentives, motivation and situational leadership style partially and simultaneously on job satisfaction of the employees of the Ujung Parepare District Office, and the incentive-giving variable had the most dominant influence on employee job satisfaction at the Ujung Parepare District Office.*

**Keywords:** *Incentives, Organizational Climate, Situational Leadership Style, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi pada hakikatnya harus memiliki berbagai sumber daya dengan fungsi dan peran masing-masing dalam mendukung kegiatan-kegiatan operasionalnya. Sumber daya tersebut meliputi modal (*capital*), teknologi sebagai faktor pendukung operasional, dan manusia. Di antara sumber daya tersebut, manusia ialah aspek yang sangat fundamental, dikatakan aspek fundamental karena manusia yang berfungsi mengendalikan perputaran roda kehidupan suatu organisasi. Manusia memiliki peran dalam bentuk karya, bakat, kreativitas, dorongannya yang dapat disaksikan dalam setiap kegiatan kerja dalam organisasi. Manusia sebagai sumber daya dalam organisasi memainkan peran penting dalam mencapai visi, misi, serta tujuan-tujuan yang ditargetkan baik dalam lingkungan organisasiswasta maupun dalam lingkungan organisasi pemerintahan. Untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi tidaklah lepas dari pentingnya memandang faktor kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan bentuk variabel berupa sikap atau attitude yang dikaitkan dengan perasaan dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seseorang baik intensitas atau arahnya karena merupakan afeksi. Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat perasaan atau sikap positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang mengatakan bahwa dia memiliki kepuasan kerja yang tinggi, itu berarti dia benar-benar menyukai pekerjaannya. merasa baik tentang hal itu dan sangat menghargai pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak bisa dilihat, itu hanya bisa disimpulkan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap tugas dan pekerjaannya. Afandi (2018) mengemukakan bahwa beberapa faktor penentu dari kepuasan kerja pegawai diantaranya pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*) serta gaji dan upah (*pay*).

Handoko (2012) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, insentif yaitu upaya peningkatan gairah kerja yang diberikan kepada pegawai agar menjalankan tugas sebaik atau lebih baik dari standar yang telah ditentukan sebelumnya. Sudiro (2014) menambahkan bahwa, jika organisasi mampu menggunakan insentif secara efektif, maka akan dapat membantu organisasi dalam membangun motivasi dan keterlibatan pegawai. Pegawai ingin menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Pimpinan organisasi perlu menggunakan lebih banyak insentif untuk membantu membangun moral pegawai dan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai atas kontribusi mereka. Didistribusikan dengan tepat, secara transparan yang dipahami pegawai, insentif memberikan pengakuan yang kuat dan menegaskan.

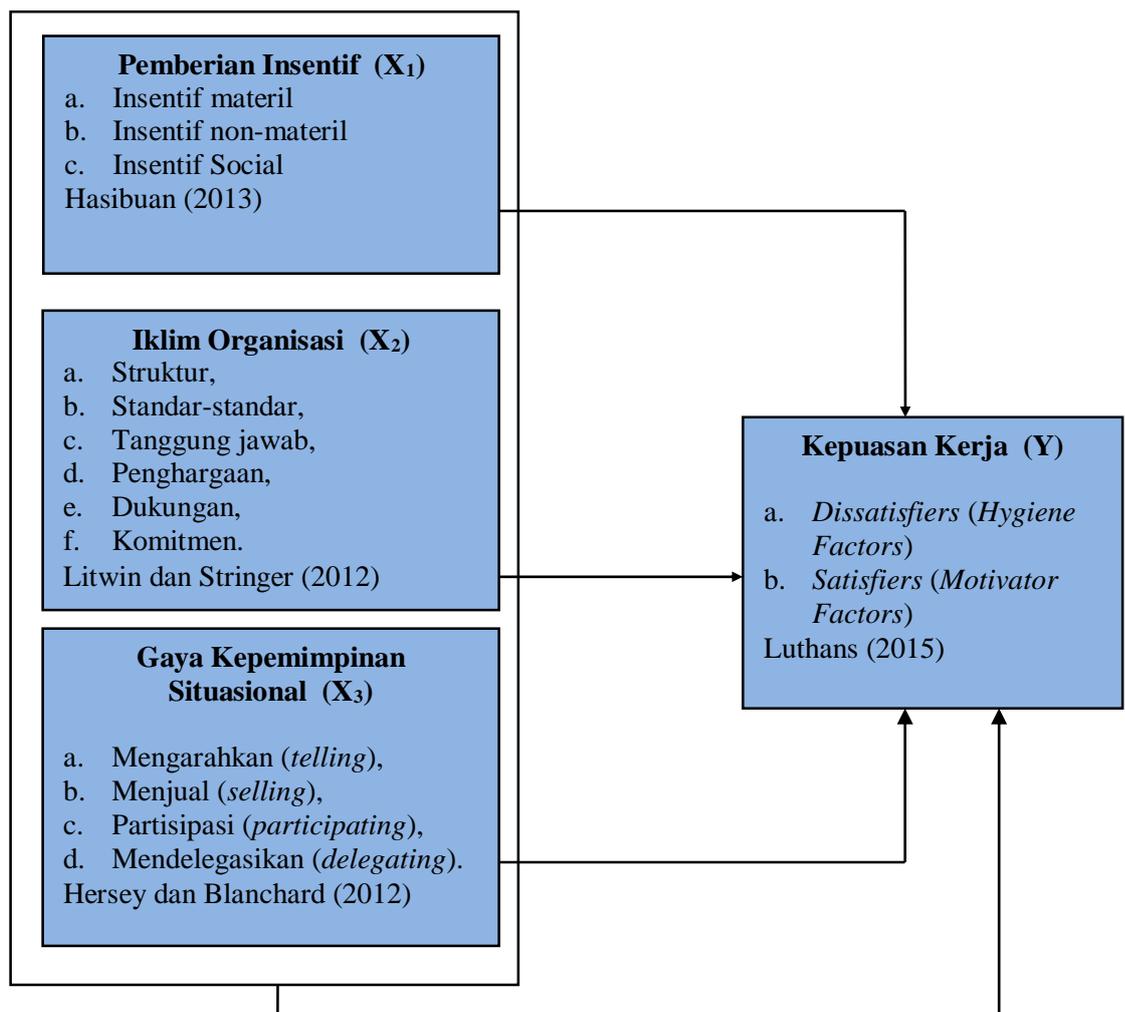
Selanjutnya faktor penentu dalam mencapai kepuasan kerja yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi dan menunjang aktivitas individu di dalamnya (Badaruddin et al., 2020). Menurut Davis dan Newstrom (2014), iklim organisasi yang baik akan terbentuk dari beberapa unsur yakni kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi atasan dan bawahan, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang nalar, kesempatan, pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, keterlibatan pegawai (keikutsertaan). Seorang pimpinan perlu memperhatikan iklim yang ada diorganisasi karena iklim akan membentuk tingkah laku pegawai. Sehingga hendaknya pimpinan mampu membentuk iklim yang positif sehingga organisasi bisa berkembang secara

dinamis yang akan berdampak bagi kelangsungan organisasi dengan tetap memperoleh output yang menguntungkan. Maka sangat penting untuk menjaga iklim organisasi yang kondusif, jika belum kondusif maka pimpinan harus mampu merubah kearah yang lebih positif. Iklim organisasi (*Organizational Climat*) menjadi salah satu variabel yang sangat menentukan dalam konsep pengembangan Human Capital manajemen dan menjadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja (Hidayat & Latief,2018)

Dalam Kepemimpinan situasional terjadi hubungan saling mempengaruhi antara jumlah petunjuk dan pengarahan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan pemimpin, dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu (Hersey & Blanchard, 2012).

Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, adalah organisasi di daerah yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat di kecamatan. Seperti halnya instansi pemerintah lainnya, pegawai Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare dituntut menunaikan tugas dan pokok sesuai dengan sesuai posisi jabatan dengan tetap mendapatkan pengawasan dari eksekutif maupun legislatif di daerah.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan uraian dari kajian teori dan penelitian sebelumnya adalah:

1. Pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
2. Pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
3. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei. Kuantitatif korelasional merupakan suatu desain penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh/hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan November 2019. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 40 orang pegawai Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan serta menentukan variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Aplikasi SPSS versi 22 digunakan untuk menganalisis data responden yang telah dikumpulkan. Adapun *output* analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	11.140	4.711		2.365	.024
	X1	.399	.153	.410	2.604	.013
	X2	.048	.218	.036	.220	.827
	X3	.058	.144	.065	.398	.693

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari tabel di atas ditulis bentuk persamaan regresi hasil pengolahan data sebagai berikut:

$$Y = 11,140 + 0,399X_1 + 0,048X_2 + 0,058X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Besarnya nilai konstanta sebesar 11,140 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan situasional nilainya tetap/konstan maka peningkatan kepuasan kerja pegawai peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare mempunyai nilai sebesar 11,140.
- Besarnya nilai koefisien regresi pemberian insentif ( $X_1$ ) sebesar 0,399 berarti ada pengaruh positif pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sebesar 0,399 sehingga apabila skor pemberian insentif naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sebesar 0,399 poin.
- Besarnya nilai koefisien regresi iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,048 berarti ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sebesar 0,048 sehingga apabila skor iklim organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sebesar 0,048 poin.
- Besarnya nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan situasional ( $X_3$ ) sebesar 0,058 berarti ada pengaruh positif gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sebesar sebesar 0,058 sehingga apabila skor gaya kepemimpinan situasional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sebesar 0,058 poin

### **Pengujian hipotesis secara parsial**

#### **1. Pengaruh Pemberian Insentif ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare (Y)**

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pemberian insentif menunjukkan nilai  $t = 2,604$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 40$  adalah sebesar 2,030 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel pemberian insentif dengan kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ . Dengan diperolehnya nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

#### **2. Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare (Y)**

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Iklim Organisasi menunjukkan nilai  $t = 0,220$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 40$  adalah sebesar 2,030 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,827 > 0,05$ . Dengan diperolehnya nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

**3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional (X<sub>3</sub>) Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare (Y)**

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan situasional menunjukkan nilai  $t = 0,398$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 40$  adalah sebesar 2,030 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat tidak pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,0693 > 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

**Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama sama terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara simultan dijabarkan pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.960	3	10.987	2.942	.046 <sup>b</sup>
	Residual	134.415	36	3.734		
	Total	167.375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 2,942 sedangkan F tabel untuk  $n = 40$  dengan  $df_1 = k - 1 = 3$  dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan  $df_2 = n - k = 36$  dimana n adalah sebanyak 40 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,87 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah

0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

**Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Variabel yang menunjukkan mempunyai koefisien *beta standardized* tertinggi mengindikasikan memberikan pengaruh paling dominan. Pengujian ini membuktikan kemampuan variabel-variabel bebas/independen (X) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat/independen (Y). Berdasarkan output dengan menggunakan SPSS versi 22 maka dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Beta**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.140	4.711		2.365	.024
X1	.399	.153	.410	2.604	.013
X2	.048	.218	.036	.220	.827
X3	.058	.144	.065	.398	.693

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare adalah variabel Pemberian Insentif (X<sub>1</sub>).

**Koefisien Determinasi**

Pengujian kontribusi pengaruh seluruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dimana 0 < R<sup>2</sup> < 1. Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018).

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.130	1.932	2.426

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil perhitungan regresi menunjukkan Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas/independen (X) mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare sebesar 19,7%, adapun

sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Variabel pemberian insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif cukup mampu untuk mendorong tumbuhnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Handoko (2012) mengemukakan pendapatnya bahwa, insentif yaitu upaya peningkatan gairah kerja yang diberikan kepada pegawai agar menjalankan tugas sebaik atau lebih baik dari standar yang telah ditentukan sebelumnya sejalan dengan pendapat Sudiro (2014) bahwa, jika organisasi mampu menggunakan insentif secara efektif, maka dapat membantu organisasi dalam membangun motivasi dan keterlibatan pegawai. Hal menarik dikatakan oleh Whiles Burkhauser et al (Rivai, 2014) bahwa insentif merupakan imbalan berwujud dan tidak berwujud yang bertindak sebagai media motivasi untuk perilaku individu atau kelompok. Insentif juga dapat dipandang sebagai teknik yang digunakan oleh organisasi yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan mereka dengan kontrak kerja. Pemberian insentif bukan hanya sekedar terbatas pada kepuasan kerja tetapi lebih luas pada bentuk kepatuhan pegawai atas keterikatan kerjanya. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018) Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. Kesimpulan dari penelitian bahwa hipotesis secara simultan (serentak/bersama-sama) variabel insentif dan variabel kepuasan kerja dapat diterima kebenarannya dalam memprediksi variabel kinerja karyawan. Sedangkan pada uji parsial variabel insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel iklim organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hal terjadi meskipun iklim organisasi sudah berjalan dengan baik. Tetapi tetap saja ada kecenderungan dari beberapa pegawai untuk lebih memaksimalkan potensi dalam dirinya agar mendapat pengakuan dan penghargaan yang lebih dibandingkan teman kerja lainnya sehingga dalam beberapa hal terkadang sistem organisasi dikesampingkan sehingga kepuasan kerja individu dalam suatu organisasi tidak tercapai. Sehingga diperlukan kesadaran bagi setiap jenjang posisi di suatu unit untuk tetap berkordinasi dengan baik dan mengutamakan kerjasama tim sebagai dasar terwujudnya tujuan organisasi. Kepuasan kerja tidak bisa dilihat, itu hanya bisa disimpulkan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap tugas dan pekerjaannya. Seorang pimpinan perlu memperhatikan iklim yang ada diorganisasi karena iklim akan membentuk tingkah laku pegawai. Sehingga hendaknya pimpinan mampu membentuk iklim yang positif sehingga organisasi bisa berkembang secara dinamis yang akan berdampak bagi kelangsungan organisasi dengan tetap memperoleh output yang menguntungkan. Maka sangat penting untuk menjaga iklim organisasi yang kondusif, jika belum kondusif maka pimpinan harus mampu merubah kearah yang lebih positif. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Rahmawati.S dan Supartha W.G. (2015). Judul penelitian: "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. Penelitian ini dilakukan pada Balai Wilayah Sungai Bali –Penida". Penelitian ini melibatkan 139 orang sebagai sampel yang dipilih secara acak (random). Dengan menggunakan teknis analisa regresi linear berganda, hasilnya ditemukan bahwa secara parsial iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada

kepuasan kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Bali - Penida. Dan disimpulkan jika semakin baik iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat, demikian pula motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja meningkat.

Variabel gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Kepemimpinan situasional terdiri dari empat jenis, yaitu mengarahkan (*telling*), menjual (*selling*), menggalang partisipasi (*participation*), dan mendelegasikan (*delegating*). Gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai (Purnamasari, 2013). Penelitian terdahulu dilakukan oleh T. A. Sintauli, E. Mariatin, S. Zahreni (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Penelitian ini melibatkan 210 karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Dihasilkan bahwa iklim organisasi dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh pemberian insentif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Tidak terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Tidak terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan situasional secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara pemberian insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan situasional, maka pemberian insentif (X<sub>1</sub>) merupakan faktor yang paling dominan memberikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Pertama, Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Badaruddin, Dwinanda, G., Fatmasari, & Hidayat, M. (2020). Investigating Factors Affecting Employee Career Development: the Evidence From Financial Services Company in South Sulawesi Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(4), 1–11.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T.. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

- Hersey, P., Blanchard, K. (2012). *Manajemen perilaku organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. (Edisi Keempat Penerjemah Agus Dharkma). Jakarta. Erlangga.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Manik, dan Syafrina. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri*. E-Journal Kompetitif Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Volume 4, No 1. <httpss/www.ejournal.kompetitif.com>. [Diakses 22 Februari 2020].
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior. 12th ed.* NewYork. Mc. Graw Hill.
- Newstrom dan Davis. (2011). *Perilaku dalam Organisasi, Jilid 1*. Edisi Ketujuh. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Purnamasari, D. (2013). *Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan, 4(1), 22-31.
- Rahmawati S, Supartha W.G. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4. No. 11.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L, P. (2016). *Manajemenm Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sintauli T.A, Mariatin.E, Zahreni (2016). Judul: Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/56898/Abstract.pdf>
- Sudiro, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta. Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Stringer, R. (2012). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.