

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Banyuasin

Mohd. Kurniawan DP¹⁾

*¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend. Sudirman No. 629 KM. 4 Palembang Kode Pos 30129
Email : kurniawan@uigm.ac.id¹⁾*

Abstract

The purpose of the study was to find out the influence of leadership and corporate culture on job satisfaction at Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Banyuasin. In analyzing the data, validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t-test, F-test and normality test with an assist of SPSS 17 were used. The result of the study showed that leadership and corporate culture partially had a positive and significant influence on job satisfaction. Simultaneously, leadership and corporate culture had a positive and significant influence on job satisfaction with $R^2 = 0,320$. It means leadership and corporate culture simultaneously was 32% while the rest of that 68% was influenced by other variables. The leaders should give exemplary attitudes, encouragement and passion to the employees for the goal organization.

Keywords: Leadership, Corporate Culture, and Job Ssatisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Banyuasin. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, uji F dan uji normalitas dengan menggunakan SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $R^2 = 0320$. Nilai ini menjelaskan kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan sebanyak 32%. Sedangkan sisanya, 68% dijelaskan oleh variabel-variabel selain kepemimpinan dan budaya organisasi. Pemimpin seharusnya memberikan sikap yang teladan, dorongan dan semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan pegawai agar tujuan organisasi tercapai.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja organisasi meningkat dan menciptakan kepuasan kerja (Robbins, 2010:4).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Flippo dalam Hasibuan, 2013:11). Selain itu sumber daya manusia pada suatu organisasi itu sangat mempengaruhi kemajuan atau kemunduran suatu organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkompeten memegang peranan penting untuk Pegawai Negeri Sipil dikarenakan seleksi Pegawai Negeri Sipil melalui tahap-tahap seleksi tes yang ketat dan tidak semua orang dapat lolos. Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No. 43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Nenny Anggraeni, 2011:46).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam lingkungan kerja peran pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja yang kemudian berpengaruh pada kinerja orang yang dipimpinnya (Yukl, 2005).

Selain kepemimpinan indikator pengaruh lain yang perlu dipertimbangkan adalah budaya organisasi. Budaya

organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPPPA) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang bertempat di Jl. Kol. Wahid Udin, Serasan Jaya, Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan 30711, Indonesia. Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak memiliki kewenangan pemerintah untuk mewujudkan kadiliran dan kesetaraan gender serta perlindungan anak untuk menciptakan masyarakat cerdas dan berbudaya yang sejahtera dan lebih maju, serta DPPPA dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sehingga dipastikan sebuah instansi pemerintahan memiliki budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik didalam aktivitas yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai dan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas, maka dapat ditentukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada DPPPA?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada DPPPA?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi pada DPPPA secara simultan?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada DPPPA
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada DPPPA
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada DPPPA secara simultan

C. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Menurut Bush (2008), pemimpin-pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, memberi motivasi, dan melakukan kepada bawahannya. Kepemimpinan adalah tindakan-tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang diharapkan.

Kepemimpinan menurut Rivai (2014) berkenaan dengan keberanian mengambil resiko dengan

perhitungan yang matang, dinamika, kreativitas, inovasi, perubahan, dan visi.

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbins (1996:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Siagian (2002 :66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008), budaya organisasi tidak pernah kekurangan definisi. Budaya organisasi dijelaskan, misalnya sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara beorganisasi dan berperilaku dari para anggota organisasi. Jadi jelaslah bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini, dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan. Berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh staff dan orang-orang yang ada di dalamnya. Selanjutnya, sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target kinerja yang ditetapkan.

Proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 (empat) tahapan, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi

antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi.

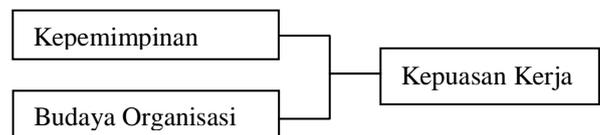
3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

D. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang didapatkan dari data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang di anggap

relevan dengan penelitian, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner/angket yang diisi responden. Dan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literature, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencarian di internet yang relevan dengan penelitian.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan sejumlah 45 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPPPA) berjumlah 39 pegawai.

Pada penelitian ini menggunakan hasil kuesioner dari 31 responden, sedangkan 8 responden yang lain merupakan pegawai honor dan lebih sering melaksanakan pekerjaan diluar kantor.

3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Definisi Operasional Variabel Independen

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi (Bartol, 1991 dalam Tika, 2006:63).

Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dalam Robbins (1996:45) dan Wirjana dan Supardo (2005:48) yaitu sebagai berikut: (1) Telling (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), (2) Selling (kemampuan menjual atau memberikan ide-ide kepada anggota), (3) Participating (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan (4) Delegating (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

2) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan / diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut (Schein dalam Tika, 2006: 2).

Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (1990 : 480) dalam Brahmastari (2004: 108-118), yaitu: (1) Nilai-nilai organisasi, (2) Dukungan manajemen, (3) Sistem imbalan, (4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar, (5)

Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan, (6) Orientasi pada tim.

b. Definisi Operasional Variabel Dependen

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:148).

Variabel kepuasan kerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori dua faktor Herzberg dalam Mangkunegara (2005:121-122), yaitu: (1) Kompensasi, (2) Kondisi kerja, (3) Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, (4) Kesempatan untuk berkembang.

c. Pengukuran Variabel

Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin tersebut sama (bernilai 1 s.d 5), maka tipe data yang digunakan adalah tipe data ordinal.

Azwar (1997) mengemukakan bahwa menurut Likert penggunaan metode pengukuran interval memang lazim dipakai untuk mengukur variabel psikologis. Menurut Ridwan (2002) skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

2. Pembahasan

Adapun penelitian menggunakan beberapa teknik analisis, antara lain :

A. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan tingkat kepercayaan 50% ($\alpha = 0,05$), sebuah instrumen dikatakan valid, jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha 0,05$. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

| Variabel | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|----------|------------|-----------|-------------|
| K1 | 0,615 | 0,3 | VALID |
| K2 | 0,552 | 0,3 | VALID |
| K3 | 0,578 | 0,3 | VALID |
| K4 | 0,444 | 0,3 | VALID |
| K5 | 0,281 | 0,3 | TIDAK VALID |
| K6 | 0,129 | 0,3 | TIDAK VALID |
| K7 | 0,459 | 0,3 | VALID |
| K8 | 0,489 | 0,3 | VALID |
| K9 | 0,517 | 0,3 | VALID |
| K10 | 0,349 | 0,3 | VALID |
| K11 | 0,525 | 0,3 | VALID |
| K12 | 0,408 | 0,3 | VALID |
| K13 | 0,011 | 0,3 | TIDAK VALID |
| K14 | 0,325 | 0,3 | VALID |
| K15 | 0,374 | 0,3 | VALID |

| | | | |
|-----|-------|-----|-------|
| K16 | 0,362 | 0,3 | VALID |
|-----|-------|-----|-------|

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner tentang kepemimpinan (X_1) adalah valid, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner memang mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (valid) terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

| Variabel | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|----------|------------|-----------|------------|
| BO1 | 0,793 | 0,3 | VALID |
| BO2 | 0,632 | 0,3 | VALID |
| BO3 | 0,708 | 0,3 | VALID |
| BO4 | 0,427 | 0,3 | VALID |
| BO5 | 0,493 | 0,3 | VALID |
| BO6 | 0,52 | 0,3 | VALID |
| BO7 | 0,457 | 0,3 | VALID |
| BO8 | 0,552 | 0,3 | VALID |

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X_2) diatas, semua variabel yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner memang mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (valid).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Variabel | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|----------|------------|-----------|------------|
| PU1 | 0,524 | 0,3 | VALID |
| PU2 | 0,485 | 0,3 | VALID |
| PU3 | 0,471 | 0,3 | VALID |
| PU4 | 0,725 | 0,3 | VALID |
| PU5 | 0,343 | 0,3 | VALID |
| PU6 | 0,391 | 0,3 | VALID |
| PU7 | 0,472 | 0,3 | VALID |
| PU8 | 0,362 | 0,3 | VALID |
| PU9 | 0,618 | 0,3 | VALID |

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) diatas, semua variabel yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner memang mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (valid).

B. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (1998), konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep yaitu konsistensi. Pengujian konsistensi interval yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas.

Konsep realibilitas adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen. Maholtra (1995) mengemukakan ketentuan pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach adalah dengan membandingkan koefisien alpha (α) dengan 0,6 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika koefisien alpha (r hitung) \geq 0,6 maka item tersebut reliabel.
- b) Jika koefisien alpha (r hitung) $<$ 0,6 maka item tersebut tidak reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,659 | 116 |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 17, 2018

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,659 dari total item 16. Dilihat dari table tersebut didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh kepemimpinan yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,694 | 8 |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 17, 2018

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,694 dari total item yaitu 8. Dilihat dari table tersebut didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh budaya organisasi yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,592 | 9 |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 17, 2018

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,592 dari total item yaitu 9. Dilihat dari table tersebut didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh kepuasan kerja yang diuji nilainya lebih kecil dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas yang belum memenuhi syarat dan belum bisa dinyatakan reliabel.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Independent (bebas) Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)

terhadap variabel Dependent (terikat) kepuasan kerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstd. Coef | | Beta | t | Sig. |
|--------------|-------------|------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 7,503 | 5,804 | | 1,293 | 0,207 |
| K | 0,315 | 0,129 | 0,446 | 2,439 | 0,021 |
| BO | 0,177 | 0,174 | 0,186 | 1,021 | 0,316 |

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja
 Sumber : Data Primer Diolah SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Didapatkan hasil sebagai berikut :

$$Y = 7,503 + 0,315X_1 + 0,177X_2$$

Persamaan regresi yang telah ditemukan itu dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana nilai variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan persamaan diatas bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) lebih besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) daripada variabel Budaya Organisasi (X_2), begitu sebaliknya. Budaya Organisasi (X_2) pengaruhnya lebih kecil daripada Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPPPA).

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan, Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji determinasi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 8 Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .566 ^a | .320 | .271 | 1.968 |

a. Predictors: (Constant), Total Budaya, Total Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square atau R^2 0,320 (32%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa R sebesar 0,566 (56,6%) yang merupakan hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel independen. Dan

R^2 sebesar 0,320 (32%) yang merupakan nilai keeratan antara variabel X_1 , X_2 dengan variabel Y, serta menyatakan sebanyak 32% variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 68% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Uji t

Hipotesis parsial pada analisis linear berganda diuji dengan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independen atau menguji regresi dari masing-masing variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji tingkat pengaruh secara parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 > 0$$

Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial variabel eksogen berpengaruh secara nyata terhadap variabel endogen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (signifikan) dengan besarnya tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika P value $< \alpha$, maka H_0 ditolak atau H_a . Berarti secara parsial variabel eksogen berpengaruh nyata terhadap variabel endogen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

Tabel 9 Hasil Uji t

| Model | Unstd. Coef | | Beta | t | Sig. |
|--------------|-------------|------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 7,503 | 5,804 | | 1,293 | 0,207 |
| K | 0,315 | 0,129 | 0,446 | 2,439 | 0,021 |
| BO | 0,177 | 0,174 | 0,186 | 1,021 | 0,316 |

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,021. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika P value $< \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan dapat diartikan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil pengujian budaya organisasi menunjukkan taraf signifikan 0,316. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a dan dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

F. Uji F

Hipotesis simultan pada analisis linear berganda diuji dengan uji F, dengan demikian uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis ketiga yang dibangun adalah sebagai berikut :

Ho : X_1 dan X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika nilai sig. $\leq \alpha$ maka Ho ditolak, Ha diterima.

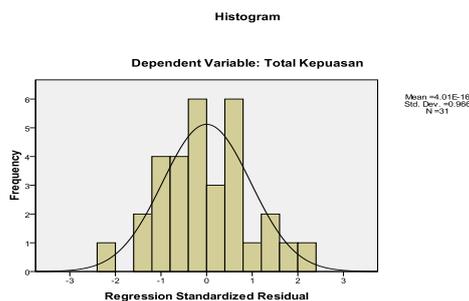
Tabel 10 Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Regression | 50,963 | 2 | 25,481 | 6,58 | .005 ^a |
| Residual | 108,392 | 28 | 3,872 | | |
| Total | 159,355 | 30 | | | |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa F hitung sebesar 6,58. Nilai sig. $< \alpha$ yaitu $0,005 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti secara bersama-sama X_1 dan X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

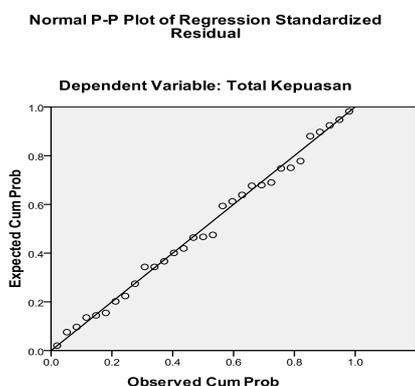
G. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dapat dilakukan dengan jalan melihat grafik histogram kekeliruan yang berbentuk lonceng (distribusi normal) dan Normal P-Plot.



Gambar 2 Histogram Uji Normalitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik kepuasan kerja mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal (berbentuk lonceng). Ini berarti memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3 Normal P-P Plot Uji Normalitas

Selain menggunakan histogram, dapat juga melihat asumsi normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plots. Suatu data akan terdistribusi normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik P-P Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan pengamatan. Dari grafik terlihat bahwa nilai Plot P-P terletak di sekitar garis diagonal. Plot P-P jika kita lihat lebih jauh terlihat bahwa nilai P-P Plots tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga biasa diartikan bahwa distribusi data kepuasan kerja adalah normal.

Uji statistik yang digunakan untuk menguji Normalitas Residual adalah *Statistic non-parametric Kolmogorov-Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 10% maka menunjukkan distribusi normal.

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1,90080746 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .074 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.050 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .414 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .995 |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 17, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asymptotic Significance* $\geq 0,1$ yaitu 0,995. Berdasarkan uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi kenormalan.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian tentang pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Banyuwangi, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai t_{hitung} 2,439 dan sig. $0,021 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai t_{hitung} 1,021 dan sig. $0,316 < 0,05$, maka H_0 ditolak.
- 2) Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari sig. $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak.

- 3) Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 32% sedangkan sisanya 68% dijelaskan variabel bebas lainnya yang tidak termasuk didalam penelitian ini.
- 4) Koefisien regresi X_1 dan X_2 bernilai positif yaitu 2,439 dan 1,021 artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan $X_1 = 0,315$ lebih besar dari pada koefisien regresi budaya organisasi $X_2 = 0,177$.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun masih memiliki nilai persentase yang cukup rendah di beberapa pernyataan dari kuesioner. Maka dari itu peneliti memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Perlu peningkatan atau mempertahankan kepuasan kerja karena variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai DPPPAA yaitu kepuasan kerja. Dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai. Dukungan lebih membuat pegawai akan menjadi lebih nyaman dalam bekerja dan pegawai lebih bertanggung jawab sehingga dapat memaksimalkan dalam hal memberikan kepercayaan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lainnya sehingga dapat lebih memperluas lagi kaitannya pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai DPPPAA seperti Semangat kerja, motivasi, kompensasi atau suasana kerja.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, Nenny. 2011. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Bush, T. (Ed.). 2008. *Theories of Educational Management (3rd ed.)*. London: Sage.
- Gary A. Yukl. 1998 *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT.Prenhalindo. Jakarta
- Malhotra, Naresh. 1995. *Marketing an Aplied Orientation*. Prentice Hall International Edition. New York
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nimran Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya
- Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok
- Tika H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Thn 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Wirjana Bernardine R. 2005. *Supardo Susilo, Kepemimpinan*, Cetakan Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta