

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan

Hendra Musa¹⁾, Yuliza²⁾

*^{1), 2)} Program Studi Manajemen, STIE Aprin, Palembang
Email: hendramusa@stie-aprin.ac.id¹⁾, yuliza@pasca.stie.ac.id²⁾*

ABSTRACT

A person's leadership role is a factor that can move the people under him and support the organization in developing its goals. The synergy between leadership style and culture becomes variables that are mutually dependent on one another. How KPU commissioners apply their leadership style by referring to the existing organizational culture will automatically create a conducive work environment based on a solid organizational culture, resulting in a strong commitment from employees to the organization. The KPU has generally implemented adaptive, responsive, and communicative leadership practices. This can be seen from the proportion of statements that answered strongly agree and agree, respectively, by 58% and 26% on this leadership practice. In addition to leadership style, organizational culture is involved in developing human resources to achieve company goals. The Republic of Indonesia's General Election Commission (KPU) has determined and targeted a national (accumulated voter turnout throughout Indonesia) voter turnout of 77%. Data on community participation in the election of South Sumatra's governor and deputy governor (2013 and 2018). The South Sumatra Provincial KPU increased the voter turnout rate by 6%. The purpose of this study was to see how much influence leadership style and organizational culture have on job satisfaction, with organizational commitment as an intervening variable in the general election commission of South Sumatra province. This study uses primary data, where the data obtained are the answers from the questionnaires received from the respondents. The results show that the establishment of the organizational commitment of the South Sumatra KPU Office can be carried out through a leadership style, namely, the ability of leaders to pay full attention to employees by providing motivation and organizational commitment through delegation, responsibility, and empowering employees. Overall, job satisfaction will increase organizational commitment. Organizations that have more satisfied employees tend to work more effectively.

Keywords: *Leadership, Organization Culture, Job Satisfaction, Commitment Organization.*

ABSTRAK

Peran kepemimpinan seseorang merupakan faktor yang mampu menggerakkan orang-orang di bawahnya serta mendukung organisasi dalam mengembangkan tujuannya. Sinergitas antara gaya kepemimpinan dan budaya menjadi variabel-variabel yang saling terikat satu dan lainnya. Bagaimana anggota Komisioner KPU menerapkan gaya kepemimpinannya dengan mengacu pada budaya organisasi yang telah ada dengan sendirinya akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif berlandaskan budaya organisasi yang kuat, sehingga menimbulkan komitmen yang kuat dari pegawai terhadap organisasi. Secara umum KPU telah menerapkan praktik kepemimpinan yang adaptif, responsif dan komunikatif. Hal ini terlihat dari proporsi pernyataan yang menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing sebesar 58% dan 26% atas praktik kepemimpinan tersebut. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi terlibat untuk pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Republik Indonesia telah menetapkan dan menargetkan secara nasional (akumulasi partisipasi pemilih se-Indonesia) sebesar 77 % tingkat partisipasi pemilih. Data perbandingan Partisipasi Masyarakat pada Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Selatan (Tahun 2013 dan 2018). KPU Provinsi Sumsel berhasil menaikkan tingkat partisipasi pemilih sebanyak 6%. Tujuan penelitian ini untuk melihat seberapa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada komisi pemilihan umum provinsi sumatera selatan. Penelitian ini menggunakan data primer dimana data yang didapat adalah jawaban dari kuisioner yang diterima dari responden. Hasil menunjukkan bahwa pembentukan komitmen organisasi Kantor KPU Sumsel dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yaitu kemampuan pimpinan untuk memperhatikan sepenuhnya karyawan dengan pemberi motivasi dan komitmen organisasi melalui pemberian delegasi, tanggung jawab dan memberdayakan karyawan. kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan akan meningkatkan komitmen organisasi, organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung bekerja lebih efektif.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*

1. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan/lembaga peran sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan/lembaga sehingga setiap sumber daya manusia didalamnya harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Setiap lembaga atau organisasi mempunyai kekhasan tersendiri. Salah satunya lembaga yang didirikan untuk menyelenggarakan pesta demokrasi yaitu Komisi Pemilihan Umum. Komisi Pemilihan Umum selanjutnya disebut KPU adalah lembaga penyelenggara pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang diamanahkan oleh UUD 1945.

Komisi Pemilihan Umum merupakan lembaga yang unik, karena tidak adanya pola karier bagi komisioner (Talumewo, 2020). Siapa saja Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan dinyatakan lulus tahapan seleksi dapat duduk menjadi anggota Komisioner KPU. Dimana semua anggota Komisioner KPU memiliki latar belakang yang berbeda. Hal inilah yang menjadi menarik karena para anggota komisioner harus memiliki kesamaan visi dan misi agar dapat mengimplementasikannya pada jajaran kesekretariatan KPU.

Secara umum KPU telah menerapkan praktik kepemimpinan yang adaptif, responsif dan komunikatif. Hal ini terlihat dari proporsi pernyataan yang menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing sebesar 58% dan 26% atas praktik kepemimpinan tersebut. Adapun ciri-ciri adaptif, responsif dan komunikasi termasuk ke dalam gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Burns, kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi Melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama (Shalahuddin, 2016)

Sejalan dengan hal tersebut, untuk memperoleh gambaran awal mengenai gaya kepemimpinan di KPU Provinsi Sumatera Selatan maka peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 20 responden yang merupakan pegawai KPU Provinsi Sumsel:

Tabel 1. Hasil Kuesioner terhadap 20 Responden mengenai Gaya Kepemimpinan pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaya Kepemimpinan Kharismatik					
a.	Pemimpin berani mengambil resiko dalam meraih visi	10	2	-	3	5
b.	Pemimpin peka terhadap lingkungan dan	13	1	-	5	1

	responsif terhadap kebutuhan pegawai					
2	Kepemimpinan Transaksional					
a.	Pimpinan bekerja sesuai aturan dan standar pekerjaan	-	2	4	4	10
b.	Pimpinan akan membantu pekerjaan hanya jika hal tersebut mempunyai masalah yang besar	5	9	2	3	1
3	Kepemimpinan Transformasional					
a.	Pemimpin mampu berkomunikasi serta memberikan perhatian dan semangat kepada pegawai	3	2	1	7	7
b.	Pimpinan mendorong bawahan agar dapat mengembangkan kemampuan, kreatif, inovatif, dan kritis.	2		3	8	5
4	Kepemimpinan Visioner					
a.	Pimpinan sangat berkomitmen terhadap visi dan misi kelembagaan	4	1	3	6	5
b.	Pimpinan memiliki kemampuan untuk mewujudkan visi serta arah yang jelas	4	4	2	3	4

Sumber : Pengolahan data kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat diketahui jika gaya kepemimpinan pada periode kepemimpinan 5 (lima) tahun terakhir di KPU Provinsi Sumatera Selatan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dimana hasilnya menunjukkan bahwa untuk pernyataan gaya

kepemimpinan transformasional, memiliki hasil yang paling besar dengan persentase rata-rata responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 70%. Sehingga penulis akan memfokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional di KPU Provinsi Sumatera Selatan sebagai bahan penelitian.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Republik Indonesia telah menetapkan dan menargetkan secara nasional (akumulasi partisipasi pemilih se-Indonesia) sebesar 77 % tingkat partisipasi pemilih. Berikut data perbandingan Partisipasi Masyarakat pada Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Selatan (Tahun 2013 dan 2018).

Tabel 2 Peningkatan Jumlah Partisipasi Pemilih Tahun 2013 dan 2018

Tahun	DPT	Partisipasi	Jumlah Partisipasi Pemilih
2013	5.760.617	66%	3.802.001
2018	5.290.072	72%	3.808.851

Sumber: KPU Provinsi Sumsel, 2022

Pemilihan umum di Indonesia dilakukan secara serentak 5 tahun sekali dimana pemilihan umum terakhir terjadi pada tahun 2018 dan dilaksanakan kembali pada tahun 2023. Berdasarkan tabel peningkatan jumlah partisipasi pemilihan pada KPU Provinsi Sumsel berhasil menaikkan tingkat partisipasi pemilih sebanyak 6% dari tahun 2013-2018 yaitu 72%. Secara target memang belum memenuhi target dari KPU RI yaitu 77%, secara nasional (akumulasi partisipasi pemilih se Indonesia). Dilihat pada sisi internal KPU Provinsi Sumsel ada kenaikan partisipasi pemilih, tetapi pada target yang dibebankan oleh KPU RI tidak tercapai, dapat dikatakan penambahan partisipasi pemilih adalah sebuah prestasi ditinjau dari provinsi tetapi gagal ditinjau dari pusat. Hal ini dapat disebabkan kurang optimalnya sosialisasi yang dilakukan oleh KPU Provinsi Sumsel dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh KPU RI.

2. Landasan Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard, pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut House mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Apriyanto Putro Heru Susilo Ika Ruhana, 2017). Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. (Kerja et al., 2022)

Menurut Robbins ada beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu : 1) Kepemimpinan Kharismatik ; 2) Kepemimpinan Transformasional ; 3) Kepemimpinan Transaksional ; 4) Kepemimpinan Visioner (Sardi, 2017)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. (Islam et al., 2020)

Adapun Menurut Tosi, et al bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. (Ruyani et al., 2021) sedangkan menurut Robbin dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali organisasi. Fungsi Budaya Organisasi menurut Ndraha (Manajemen et al., 2022) : a) Identitas dan citra suatu masyarakat; b) Pengikat suatu masyarakat ; c) Sumber ; d) Kekuatan penggerak ; e) Kemampuan untuk membentuk nilai tambah ; f) Pola perilaku; g) Warisan ; h) Substitusi (pengganti) formalisasi.

Fungsi Budaya Organisasi menurut Schein dalam (Setiawan & Oktaviani, 2021) ada 3 (tiga) fase yaitu: a) Fase pertumbuhan suatu organisasi ; b) Fase pertengahan hidup organisasi sebagai integrator ; c) Fase berorientasi pada kebesaran dan keamanan masa lalu.

Karakteristik Budaya Organisasi, menurut Luthans (2006) dalam (Patricia, 2021), budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik penting yaitu : a) Keteraturan perilaku yang dijalankan ; b) Norma ; c) Nilai yang dominan ; d) Filosofi ; e) Aturan ; f) Iklim organisasi

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) Komitmen Organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Arsuta & Mashyuni, 2021)

Allen dan Meyer mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan Allen dan Meyer mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu : a. Komponen afektif ; b. Komponen kontinuitas ; c. Komponen normatif (Bisnis & Volume, 2021)

Minner (1998) dalam (Oktaviano & Choirullah, 2022) mengemukakan secara konseptual, komitmen dapat dikarakteristikan setidaknya-tidaknya dalam 3 (tiga) hal, yaitu: (1) Keyakinan kuat dalam menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi ; (2) Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi ; (3) Keyakinan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional dan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. (Kusnadi et al., 2022).

Menurut Mangkunegara (2011), kepuasan kerja adalah suatu perasaan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan ketidakpuasan kerja para pegawai.

Menurut Rivai (2001), teori tentang kepuasan kerja antara lain : (1)Teori Keadilan (Equity Theory); (2) Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory) ; (3) Teori Dua Faktor.(Bakardjieva, 2018).

Menurut Hasibuan (2007) dan Luthans (2006), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Promosi; 3) Kelompok Kerja; 4)Kondisi kerja; 5) Tingkat upah / gaji; 6) Pengawasan.

3. Metodologi

Data Penelitian

Penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah bagaimana pengaruh langsung dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat KPU Provinsi Sumatera Selatan dan pengaruh tidak langsung dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi pada Sekretariat KPU Provinsi Sumatera Selatan.

Pendekatan kausalitas kuantitatif adalah metode yang digunakan pada penelitian kali ini. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang menunjukkan arah hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya (Sugiyono, 2018). Terdapat empat variabel pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) budaya organisasi sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y, sedangkan sebagai variabel intervening adalah Komitemen Organisasi.

Metode Analisis

Metode Partial Least Square (PLS) akan digunakan pada penelitian ini. Penggunaan PLS dimungkinkan melakukan permodelan persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil sehingga dapat digunakan disemua skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) dan tidak membutuhkan banyak syarat asumsi. Penelitian ini menggunakan indicator untuk mengukur setiap konstruknya dan juga model pengukuran bersifat struktural. Menurut Gaston dalam (Kusnadi et al., 2022), PLS dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi, seperti pengujian hipotesis dan tujuan eksplorasi. Metode analisis pada penelitian menggunakan Metode Partial Least Square (PLS). Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan permodelan persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil sehingga dapat digunakan disemua skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) dan tidak membutuhkan banyak syarat asumsi.

Identifikasi variabel-variabel akan merujuk pada pokok masalah dan hipotesis yaitu :

1. variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y2).
2. Variabel eksogen (eksogenous variable) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X1), dan Budaya Kerja (X2)
3. Variabel intervening (intervening variabel) yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiono:2007:56) . Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y1).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Outer Model

Pengukuran outer model ini merupakan salah satu langkah untuk melihat validitas dan reliabilitas pada suatu model. Suatu model dapat dikatakan valid bila memiliki loading factor > 0.5 atau < 0.5 jika memiliki convergnet validity rendah sehingga loading factor yang rendah dapat dikeluarkan dari model.

Loading Factor

Berdasarkan hasil pengukuran outer model ini menunjukkan loading factor diatas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa model tersebut dikatakan valid karena sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4 Nilai Loading Factor

Kode	GK (X1)	BO(X2)	KO(Y1)	KK(Y2)
X1.1	0.809			
X1.2	0.791			
X1.3	0.811			
X1.4	0.845			
X1.5	0.605			
X1.6	0.727			
X1.7	0.605			
X1.8	0.789			
X2.1		0.650		
X2.2		0.739		
X2.3		0.885		
X2.4		0.875		

Y1.1	0.866
Y1.2	0.829
Y1.3	0.902
Y2.1	0.872
Y2.2	0.787
Y2.3	0.836
Y2.4	0.851
Y2.5	0.856
Y2.6	0.717

Sumber : Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil olahan data diatas bahwa semua loading factor untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai diatas 0.5 yang artinya bahwa indikator yang sudah digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi convergent validity.

Uji Reliabilitas

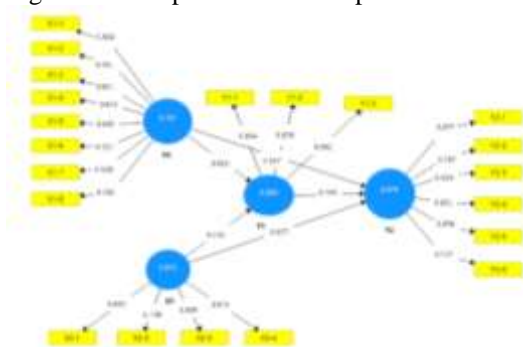
Average Variance Extraced Disarankan > 0.50 berdasarkan hasil tabel 5 pada setiap variabelnya memiliki nilai > 0.50 sedangkan composite reliability disarankan > 0.60 dan Cronbach’s Alpha juga disetiap variabel > 0.60.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Kode	Average Variance Extracted	Composite Reliability	Cronbach’s Alpha
X1	0.545	0.817	0.588
X2	0.785	0.850	0.707
Y1	0.610	0.837	0.790
Y2	0.551	0.911	0.811

Sumber : Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5 bahwa hasil composite reliability dan Cronbach’s Alpha menunjukkan keseluruhan dari nilai setiap variabel > 0.6 ini berarti semua item pernyataan dapat digunakan dalam pengukuran setiap variabel dan dapat diteliti lebih lanjut.



Gambar 1. Pengukuran Model

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa semua pengukuran model diatas sudah memenuhi convergent validity sehingga semua item dari variabel dapat dikatakan valid.

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai outer loading terbesar pada X_{1.4} (Pimpinan akan membantu pekerjaan hanya jika hal tersebut mempunyai masalah yang besar) sebesar 0.845 dan nilai outer loading terkecil pada X_{1.5} (Pemimpin mampu berkomunikasi serta memberikan perhatian dan semangat kepada pegawai) dan X_{1.7} (Pimpinan sangat berkomitmen terhadap visi dan misi kelembagaan) sebesar 0.605.

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai outer loading terbesar pada X_{2.3} (Sejauh mana manajemen mempertimbangkan berbagai efek dari hasil tersebut atas orang-orang yang ada didalamnya) sebesar 0.885 dan yang terkecil pada X_{2.1} (Selalu berinovasi dan keberanian dalam mengambil resiko) sebesar 0.650.

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai outer loading terbesar pada Y_{1.3} (Konsisten terhadap nilai-nilai) sebesar 0.902 dan yang terkecil pada Y_{1.2} (Konsisten terhadap pekerja yang dijalani) sebesar 0.829.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki outer loading terbesar pada Y_{2.4} (Bonus yang diberikan atas penghargaan hasil kerja) sebesar 0.872 dan yang terkecil pada Y_{2.6} (Pengawasan terhadap hasil kerja) sebesar 0.787. Pengukuran Struktural (Inner Model)

Inner model kadang disebut juga dengan inner relation menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada (*substantive theory*). Dimana inner model ini melakukan pengujian terhadap model struktur yang melihat nilai R Square untuk melihat apakah ada pengaruh yang substantive.

Tabel 6 Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Komitmen Organisasi	0.815
Kepuasan Kerja	0.621

Sumber : Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 6 terdapat nilai R-Square variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.815 artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi sebesar 8.15 persen dan variabel Kepuasan Kerja terdapat nilai R-Square sebesar 0.621 atau 6.21 persen yang di jelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis berdasarkan faktor endogen Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap faktor eksogen Kepuasan Kinerja tingkat signifikansinya dilihat berdasarkan t-statistik. Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu t muatan faktor loading lebih besar dari nilai kritis (>1,96).

Tabel 7 Nilai Path Coefficient

Path Coefficient	Original sample	Sample Mean	Standard Deviation	Standard Error	t-statistic
GK → KK	0.810	0.813	0.977	0.977	2.878
BO → KK	0.730	0.777	0.791	0.791	3.401
GK → KO	0.647	0.687	0.662	0.662	6.878
BO → KO	0.627	0.275	0.283	0.283	4.997
KO → KK	0.759	0.789	0.894	0.894	5.985

Sumber : Olahan Data, 2022

Tabel 7 diatas untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan (GK) dengan Kepuasan Kerja (KK) adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 2.878 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0.810 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Hipotesis kedua yaitu hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja (KK) adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 3.401 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0.730 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja dapat diterima.

Hipotesis ketiga yaitu hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 6.878 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0.647 yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima.

Hipotesis keempat yaitu hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi (KO) adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 4.997 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0.627 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja dapat diterima.

Hipotesis kelima yaitu hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja signifikan dengan t-statistik sebesar 5.985 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0.759 yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis pertama disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini sejalan dengan pernyataan Gerry Gilen (Edison:2016) bahwa, ada korelasi yang kuat antara keberhasilan sistem promosi pegawai, ekspektasi kepuasan kinerja dan peningkatan semangat pegawai dengan kompetensi dan umpan bail terhadap efektifitas pemimpin dalam mengelola bagiannya. Hal ini ditinjau dari gaya kepemimpinan yang berfikir strategis. Hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu (Rhodes et al., 2011) dan Yulianto (2014).

Hipotesis kedua disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini juga sejalan

dengan pernyataan dari Peace dan Robinson (2014), ia menyatakan bahwa kepemimpinan organisasional mengarahkan dan menuntun pada suatu visi sepanjang waktu serta mengembangkan kepemimpinan masa depan dan budaya organisasional. Para pemimpin transformasional menciptakan budaya-budaya organisasi yang memberdayakan para pengikut untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka bagikan bersama. Para pengikut memiliki tujuan-tujuan ini karena mereka telah berperan dalam mendefinisikannya dan mengkonstruksi budaya organisasi. Sehingga dapat memperkuat bahwa pimpinan memiliki hubungan yang kuat dalam membangun budaya organisasi. Hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu (Sunarso, 2006) dan Emami (2011).

Hipotesis ketiga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ini sejalan dengan Kuo et al., (2014) mengemukakan bahwa pembentukan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yaitu kemampuan pimpinan untuk memperhatikan sepenuhnya karyawan dengan pemberi motivasi dan komitmen organisasi melalui pemberian delegasi, tanggung jawab dan memberdayakan karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu (Satyawati, 2020) dan (Aisyah & Yogyakarta, 2022)

Hipotesis keempat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ini sejalan dengan Robbins (2002) yang mengemukakan bahwantapal batas, membawa rasa identitas bagi anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen, meningkatkan kemantapan sistem sosial dan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu I Gusti (2017) dan Tiara (2016).

Hipotesis kelima disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ini sejalan dengan Robbins (2002) yang menyatakan bahwa ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan akan meningkatkan komitmen organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu rita (2010) dan Sidharta (2011).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik seperti yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPU Provinsi Sumatera Selatan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPU Provinsi Sumatera Selatan.

3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai KPU Provinsi Sumatera Selatan
4. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai KPU Provinsi Sumatera Selatan.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPU Provinsi Sumatera Selatan.

Daftar Pustaka

- Aan, Eka Yulianto. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambi". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Almutairi, Dhaifalah O., Moradi, E., Idrus D., Emami R., and Talal, Ratan A. 2013. Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study of Five-Star Hotels in Riyadh, Saudi Arabia. *World Journal of Social Science*, 3(1).
- A.Pearce, John II, Richard B.Robinson, Jr. (2014). Manajemen strategi. Jakarta: Salemba Empat. Books.google.co.id. Maret 2020.
- Aisyah, S., & Yogyakarta, U. M. (2022). *Gaya kepemimpinan arief hidayat sebagai penegak hukum*. September.
- Apriyanto Putro Heru Susilo Ika Ruhana, D. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 51(2)*, 188–195.
- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 1(2)*, 501–502. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1316/805>
- Bakardjieva, M. (2018). The mediatization of leadership: grassroots digital facilitators as organic intellectuals, sociometric stars and caretakers*. *Information Communication and Society, 21(6)*, 899–914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2018.1434556>
- Bisnis, J., & Volume, M. (2021). dan Mirwan Karim. *17(1)*, 27–43.
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara, 1(1)*, 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1)*, 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kerja, P. M., Dan, D., & Kerja, E. (2022). *Terhadap Perilaku Kepemimpinan Pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (Kppn) Kota Palembang. 2(2)*, 168–184.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing, 8(2)*, 214–224.
- Manajemen, J., Islam, P., Pembelajaran, E., & Sekolah, D. I. (2022). *Edu manage. 1(1)*, 28–34.
- Oktaviano, F. S., & Choirullah, A. F. (2022). The Effect of Job Appreciation and Perception on Organizational Commitment of State Senior High School Teachers in North Jakarta. *Educan : Jurnal Pendidikan Islam, 6(2)*, 313. <https://doi.org/10.21111/educan.v6i2.1709>
- Patricia, C. O. S. (2021). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 3(2)*, 6.
- Rhodes, J., Lok, P., Yang, S., & Xia, Y. (2011). The effects of organizational intangible factors on successful enterprise resource planning systems implementation and organizational performance: A China experience. *Asian Business and Management, 10(2)*, 287–317. <https://doi.org/10.1057/abm.2011.2>
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi, 10(1)*, 76–90. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2983>
- Sardi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi, 8(1)*, 1–11. <https://doi.org/10.18196/bti.81083>
- Satyawati, S. T. (2020). Pengaruh Kepengawasan dan Kepemimpinan Distributif-Relasional Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 10(2)*, 142–151. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i2.p142-151>
- Setiawan, I., & Oktaviani, S. (2021). *Pelaksanaan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah (P3D) Wilayah Kota Cirebon. 55–78*.
- Shalahuddin. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti, 1(2)*, 171–188.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarso. (2006). Dinamika Pendidikan Kewarganegaraan orde lama dan orde baru. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum, 67–80*.
- Talumewo, C. M. (2020). KOMUNIKASI ORGANISASI

DI LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN
UMUM PROVINSI SULAWESI UTARA Christie
Mathelda Talumewo. *Bunga Rampai Tata Kelola
Pemilu Indonesia*, 2, 112–137.