

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng

Gde Agung Satria¹, I Gede Pebriyana Merta Putra²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja²

Kata kunci:

Gaya
Kepemimpinan,
Budaya
Organisasi,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (i) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan (ii) pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuisioner dan dokumentasi. Pada penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 122 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 20 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (i) gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 2,404 + 0,940 (X1) + 1,360$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 dengan kategori sangat kuat, dan nilai uji-t sebesar 22,757 yang lebih kecil dari tabel ($22,757 > 1,985$) dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Ini berarti semakin sesuai Gaya Kepemimpinan maka semakin baik tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng". (ii) Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = -0,614 + 1,051 (X2) + 1,127$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 dengan kategori sangat kuat, dan nilai uji-t sebesar 30,125 yang lebih kecil dari tabel ($30,125 > 1,985$) dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng".

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: (i) the influence of leadership style on job satisfaction and (ii) the influence of organizational culture on employee job satisfaction at the Department of Trade, Industry and Cooperatives, District Small and Medium Enterprises. Data collection techniques used in this study are in the form of questionnaires and documentation. In this study, the entire population was used as the research sample, amounting to 122 people. The data analysis technique used is simple regression analysis using SPSS 20 for windows. The results of this study indicate that: (i) leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction at the Department of Trade, Industry and Cooperatives, Small and Medium Enterprises,

Keywords:

Leadership Style,
Organizational
Culture, Job
Satisfaction

Buleleng Regency. This is evidenced by the regression equation $Y = 2.404 + 0.940(X1) + 1.360$, the correlation coefficient value is 0.901 with a very strong category, and the t-test value is 22.757 which is smaller than t table (22.757 > 1.985) with a significance of 0.000 (sig < 0,05). This means that the more appropriate the leadership style, the better the level of employee job satisfaction at the Department of Trade, Industry and Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Buleleng Regency. (ii) Organizational culture has a positive and significant effect on Job Satisfaction at the Department of Trade, Industry and Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Buleleng Regency. This is evidenced by the regression equation $Y = -0.614 + 1.051(X2) + 1.127$, the correlation coefficient value is 0.940 with a very strong category, and the t-test value is 30.125 which is smaller than ttable (30.125 > 1.985) with a significance of 0.000 (sig < 0.05). This means that the better the Organizational Culture, the better the level of employee job satisfaction at the Department of Trade, Industry and Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Buleleng Regency”.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Murtiningsih, 2017). Seorang pemimpin khususnya dalam sistem pemerintahan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik kerja bawahannya sehingga dapat mewujudkan kepuasan kerja yang optimal baik dalam aspek jenis pekerjaan, kondisi kerja, gaji atau upah, kepribadian, maupun rekan kerja. Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam hal ini dapat ditinjau dari aspek sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian (Kartono, 2008).

Budaya organisasi merupakan keyakinan, tindakan, dan sistem bersama yang menjadi panduan dalam bertindak dan berperilaku yang menjadi identitas dan ciri khas organisasi (Wastuti & Widiastuti, 2021). Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung didalamnya (Murtiningsih, 2017). Budaya organisasi khususnya dalam sistem pemerintahan diharapkan terimplikasi dengan baik dan mengikat secara moral terhadap seluruh pegawai sehingga mampu mewujudkan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang dimaksud dalam hal ini dapat ditinjau dari aspek inisiatif, toleransi terhadap resiko, pengawasan, dukungan manajemen dan pola komunikasi (Victor dalam Wibowo, 2006).

Pemaparan di atas juga sesuai dengan hasil observasi awal pada Dinas

Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng. Setiap pemimpin atau kepala dinas memiliki gaya kepemimpinan tertentu untuk mengelola sumber daya manusia. Hal ini tentu memberikan kesan yang dirasakan oleh seluruh pegawai. Begitu pula, budaya organisasi yang terbangun sesuai dengan karakteristik lingkungan dan sumber daya manusia akan memberikan kesan kerja tertentu yang dirasakan seluruh pegawai. Kesan kerja ini dapat berupa nilai positif seperti capaian kerja yang optimal, manajemen sumber daya manusia, pembinaan atasan yang tepat, implementasi budaya organisasi yang positif ataupun nilai negatif seperti target kerja yang belum terselesaikan, perbedaan prinsip, prioritas kerja, dan sebagainya yang terakumulasi dalam bingkai kepuasan kerja.

Secara umum dapat dicermati bahwa Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng pada tahun 2020 dan 2021 mengalami sedikit peningkatan. Meskipun demikian, persentase realisasi koperasi aktif dan persentase koperasi sehat/cukup sehat pada tahun 2020 adalah 83,25% dan 77%, sedangkan presentase realisasi koperasi aktif dan sehat pada tahun 2021 adalah 77,5%. Perbandingan nilai ini menunjukkan terjadi penurunan persentase koperasi aktif dan sehat pada tahun 2020 dan 2021. Ini mengindikasikan bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng yang tentu mempengaruhi performa koperasi yang ada di Kabupaten Buleleng. Indikasi ini diprediksi dipengaruhi oleh beberapa faktor kepuasan kerja, diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Hal inilah yang menjadi dasar diperlukannya suatu penelitian untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi eksplorasi dan keterhubungan variabel-variabel tersebut dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng”.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut : 1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng?, 2) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng?

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah rancang sebelumnya maka tujuan penelitian ini sebagai berikut : 1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng. 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya manajemen kepegawaian untuk meningkatkan pelayanan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng. Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam melakukan inovasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, bagi mahasiswa dapat memberi wawasan yang didapat melalui teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

Tipe Artikel

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan seorang pemimpin pada saat memimpin atau mempengaruhi aktivitas orang lain baik sebagai individu maupun kelompok, maka konsep ini telah dikembangkan untuk membantu orang dalam menjalankan kepemimpinannya, yang lebih efektif.

Indikator gaya kepemimpinan pada penelitian ini mengacu pada teori kepemimpinan situasional oleh Miftah Thoha (2004), sebagai berikut:

- 1) Kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan oleh pemimpin.
- 2) Tingkat dukungan emosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin.
- 3) Tingkat kesiapan dan kematangan para pengikut yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai atau sistem yang dipercayai dan dikembangkan oleh organisasi dan berfungsi sebagai mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Pada teknis implementasinya, budaya organisasi memiliki fungsi tertentu sehingga suatu organisasi dapat bekerja sesuai dengan visi, misi dan nilai-nilai yang telah dibangun.

empat indikator budaya organisasi yang dapat membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Keempat indikator tersebut, yaitu :

1) Inisiatif individu, yaitu sejauhmana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap karyawan dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu di hargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh karyawan.

3) Pengarahan, yaitu sejauhmana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang di inginkan, sehingga para karyawan dapat memahaminya dan segala kegiatan kegiatan yang di lakukan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi misi.

4) Integritas, yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang tekoordinasi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu perasaan positif seseorang yang bersifat individual sesuai dengan sistem nilai pada dirinya tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kedudukan, pangkat jabatan, umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, mutu pengawasan, dan sebagainya. Meskipun demikian, pada penelitian ini akan ditentukan faktor-faktor tersebut sebagai indikator kepuasan kerja sehingga lebih mudah untuk diukur dan dianalisis.

kepuasan kerja ditunjukkan dari enam indikator diantaranya sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3) Promosi

Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi. Promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hierarki kesuksesan dalam perusahaan.

4) Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

5) Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan saling ketergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian antar budaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan menjadi kurang puas daripada jika menjadi bagian dari tim.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang menyangkut dengan suasana tempat kerja. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Melur, Kelurahan Kaliuntu, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng. Pada penelitian ini jumlah populasi yakni keseluruhan pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng yang berjumlah 122 orang terdiri atas 48 PNS, 73 Tenaga Kontrak, dan 1 Honor Daerah. Namun tidak seluruh populasi akan diteliti melainkan hanya akan diambil jumlah tertentu untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Karena populasi memiliki jumlah yang relatif kecil, pada penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel atau yang sering disebut dengan sampel jenuh. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dimana data yang dihasilkan berupa data kuantitatif yang diolah menggunakan statistik maka hasil penyebaran kuesioner ini akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, maksud dan tujuan dari pengujian validitas reliabilitas ini adalah untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian layak dijadikan sebagai alat ukur variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedua

rumusan masalah yang diajukan. Kedua rumusan masalah tersebut diuji dengan analisis regresi dan korelasi. Meskipun demikian, sebelumnya dilaksanakan uji asumsi klasi sebagai syarat yang terdiri atas uji normalitas data, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Seluruh kuesioner yang disebar layak untuk digunakan, sehingga responden pada penelitian ini berjumlah 122 orang. Kuesioner ini dianalisis dengan bantuan Microsoft Excel untuk uji kualitas data dan dibantu dengan SPSS Versi 20.0 for windows untuk uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah corrected item total correlation. Pada penelitian ini, nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan df (derajat kebebasan) $N-2 = 122-2 = 120$ diperoleh sebesar 0,178. Dengan demikian instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,178$. Secara ringkas, hasil uji validitas masing-masing variabel, yaitu Gaya

Nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) dalam kolom Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk sebesar 0,200 dan 0,838, selanjutnya untuk Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,200 dan 0,732, serta untuk Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,200 dan 0,201. Karena signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel berdistribusi normal. Nilai D_w sebesar 2,278, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 122 (n) dan jumlah variabel independen 3 ($k = 4$). Oleh karena nilai DW 2,278 lebih besar dari batas atas dua (1,61) dan kurang dari 4-1,61 = 2,39, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, dan H_0 diterima yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai adalah sebesar 2,820 Inovasi Produk (X1) dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Berdasarkan pada kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam penelitian ini. penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Konstanta sebesar 2,404 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilainya 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah 2,404. Koefisien regresi sebesar 0,940 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai gaya kepemimpinan akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,940. Konstanta sebesar 0,614 menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) nilainya 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah -0,614. Koefisien regresi sebesar 1,051 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai gaya kepemimpinan akan memberikan peningkatan skor sebesar 1,051.

nilai r (korelasi) menunjukkan nilai sebesar 0,901. Ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) pada kolom Adjusted R Square didapatkan sebesar 0,812 (81,2%) yang artinya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan sebesar 81,2% sedangkan sisanya sebesar 18,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Dengan demikian, rumusan hipotesis pada penelitian ini terbukti secara positif dan signifikan, dimana semakin sesuai Gaya Kepemimpinan (X1) maka Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng akan semakin baik.

Nilai r (korelasi) menunjukkan nilai sebesar 0,940. Ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) pada kolom Adjusted R Square didapatkan sebesar 0,883 (88,3%) yang artinya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Dengan demikian, rumusan hipotesis pada penelitian ini terbukti secara positif dan signifikan, dimana semakin baik Budaya Organisasi (X2) maka Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng akan semakin baik.

Nilai t_{hitung} sebesar 22,757 dengan signifikansi 0,000 ($sig < 0,05$). Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-2 = 122 - 2 = 120$ adalah 1,985. Dengan demikian, nilai t_{hitung} 22,757 > dari t_{tabel} 1,985. Ini berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Jadi, Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.

Selanjutnya nilai thitung sebesar 30,125 dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-2 = 122 - 2 = 120$ adalah 1,985. Dengan demikian, nilai thitung $30,125 >$ dari ttabel 1,985. Ini berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Jadi, Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh temuan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

Kabupaten Buleleng. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 2,404 + 0,940 (X1) + 1,360$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 dengan kategori sangat kuat, dan nilai uji-t sebesar 22,757 yang lebih kecil dari ttabel ($22,757 > 1,985$) dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Ini berarti semakin sesuai Gaya Kepemimpinan maka semakin baik tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukmin (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sampang. Begitu pula Riandi (2021) menunjukkan bahwa semakin baik/tinggi kepemimpinan maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Wastuti dan Widiastuti (2021) juga memaparkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi pada teknis kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng yang mensyaratkan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh temuan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = -0,614 + 1,051 (X2) + 1,127$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 dengan kategori sangat kuat, dan nilai uji-t sebesar 30,125 yang lebih kecil dari ttabel ($30,125 > 1,985$) dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharly (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Rinnai Indonesia-Cikupa. Begitu pula, Silshia (2021) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Wiguna Logam

Primaraksa. Temuan ini mendukung temuan sebelumnya dari Salahudin, et al (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan yang memiliki norma – norma di dalamnya yang harus diikuti oleh para pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi pedoman bagi pegawai dalam bertindak laku dan bekerja. Ini memberikan implikasi pada teknis kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng yang mensyaratkan bahwa budaya organisasi yang baik dan positif sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis merumuskan dua kesimpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 2,404 + 0,940 (X1) + 1,360$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 dengan kategori sangat kuat, dan nilai uji-t sebesar 22,757 yang lebih kecil dari ttabel ($22,757 > 1,985$) dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Ini berarti semakin sesuai Gaya Kepemimpinan maka semakin baik tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng”.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 0,614 + 1,051 (X2) + 1,127$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 dengan kategori sangat kuat, dan nilai uji-t sebesar 30,125 yang lebih kecil dari ttabel ($30,125 > 1,985$) dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng”.

Saran yang dapat penulis berikan kepada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng maupun bagi penelitian lain yang sejenis yaitu:

1. Bagi Kepala Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pegawai. Ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
2. Bagi Kepala Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng juga diharapkan mampu mewujudkan budaya organisasi yang positif untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan kerjanya.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang mengambil topik yang sama diharapkan lebih menyempurnakan tinjauan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti stress kerja, lingkungan kerja, ataupun komitmen dan motivasi kerja sesuai hasil kajian literatur dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Arikunto, S. 1995. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Candiasa, I M. 2010. *Pengujian Instrumen Penelitian Disertai Aplikasi ITEMAN dan BIGSTEPS*. Singaraja: Unit Penerbitan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Cushway & Lodge. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT. Indeks.
- Fajari, A. H. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Malang: Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. 1993. *How to Design and Evaluate Research in Education*. Second edition. New McGraw-Hill, INC.
- Ghisell & Brown. 1995. *Organisasi, Struktur dan Manajemen*. Terjemahan: Djoerban. Wahid, S.H. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer. 1996. *Prilaku dalam Organisasi, Industrial psychology Edesi 1*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers Kreitner & Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mamduh, H. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukmin, S. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik). 2(3): 372384

- Murtiningsih, L. F. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Self Efficacy melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*. 1(2): 154-168
- Riandi, R. 2021. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Maha Manggala Makmur. *Ensiklopedia of Journal*. 3(2): 252-259.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep; Kontroversi: Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., & Tulung, J. E. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*. 6(3): 18581867
- Saleem, Mahmood, R. A., & Mahmood, A. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *Journal of Business and Management* 5(11): 213-222.
- Schermerhorn, Hunt, & Osborn. 2004. *Managing. Organizational Behavior*, Fifth Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Silshia. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Wiguna Logam Primaraksa di Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Program Studi S1 Manajemen Universitas Tarumanagara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. Umar, H. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suharly, C. P. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Rinnai IndonesiaCikupa*. Skripsi. Jakarta: Program Studi S1 Manajemen Universitas Tarumanagara.
- Thoha. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali Press.
- Tim Penyusun. 2020. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*. Singaraja: DisperinkopUKM.
- Tim Penyusun. 2021. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*. Singaraja: DisperinkopUKM.
- Tim Penyusun. 2021. *Rencana Strategis Tahun 2017-2022*. Singaraja: DisperinkopUKM.
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wastuti, E. D. & Widiastuti, E. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. 19(1): 44-50
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusnani, E. & Sary, F. P. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *EProceeding of Management*. 6(1): 468-476.