

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BUAY PEMUKA PELIUNG KABUPATEN OKU TIMUR

**Ujang Sanusi**

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Trisna Negara  
Belitang Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan, Indonesia  
[ujangsanusi795@gmail.com](mailto:ujangsanusi795@gmail.com)

**Garaika Hamzah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Trisna Negara  
Belitang Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan, Indonesia

**Wahid Eka Saputra**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Trisna Negara  
Belitang Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan, Indonesia

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organisational culture and leadership on employee job satisfaction, both simultaneously (jointly) and partially. The hypotheses of this study are: 1) There is a positive and significant effect of organisational culture and leadership together on employee job satisfaction; 2) There is a positive and significant influence between organisational culture and employee job satisfaction; 3) There is a positive and significant influence between leadership and employee job satisfaction. This research was conducted at the Buay Pemuka Peliung Sub-District Office, East OKU Regency, using a sample survey research method. The research respondents were 30 employees of the Buay Pemuka Peliung Sub-District Office, East OKU Regency. The instrument used was a questionnaire regarding organisational culture and leadership as the independent variable (independent variable), and a questionnaire regarding employee job satisfaction as the dependent variable (dependent variable). The organisational culture, leadership and job satisfaction questionnaire instruments were validated using the Pearson Product Moment Correlation formula, while the reliability of the instrument was measured using Cronbach's Alpha. Data analysis uses Simple Regression Analysis, Multiple Regression, and Coefficient of Determination ( $R^2$ ). F-test to determine the effect of the two independent variables of organisational culture and leadership simultaneously on employee job satisfaction. Meanwhile, the t-test is used to determine the effect of the two independent variables of organisational culture and leadership partially on employee job satisfaction as the dependent variable. The level of significance used in this study is  $\alpha = 5\%$ . From the results of the study, it was found that: (1) Simultaneously, there is a significant influence between the independent variables of organisational culture and leadership on the dependent variable of employee job satisfaction where the correlation (R) is 0.747 (2) Partially, there is a significant influence between organisational culture and employee job satisfaction, where the simple correlation coefficient (R) is 0.309, (3) Partially, there is a positive influence between leadership and employee job satisfaction where the simple correlation coefficient (R) is 0.688.*

**Keywords:** Influence, Organisational Culture, Leadership, Employee Job Satisfaction, Buay Pemuka Peliung Sub-District Office, East Oku Regency.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial. Hipotesa penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama- sama terhadap kepuasan kerja pegawai ; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai ; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur dengan metode penelitian survey sampel. Responden penelitian adalah pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur yang berjumlah 30 orang. Instrument yang digunakan adalah kuisisioner mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*), dan kuisisioner mengenai kepuasan kerja pegawai sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*). Instrument kuisisioner budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja divalidasi dengan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*, sedangkan *Reabilitas Instrument* diukur dengan *Alpha Cronbach*. Analisa data menggunakan Analisa Regresi Sederhana, Regresi Berganda, dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Uji-F untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel bebas budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas budaya organisasi dan kepemimpinan secara parsial dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel terikat. Taraf signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah  $\alpha = 5\%$ . Dari hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai dimana korelasi (R) sebesar 0.747 (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana koefisien korelasi sederhana (R) sebesar 0.309, (3) Secara Parsial terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana koefisien korelasi sederhana (R) sebesar 0.688.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Pegawai, Kantor Camat Buay Pemuka Peliung, Kabupaten Oku Timur.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan perusahaan atau suatu organisasi dapat tercapai dengan sempurna, oleh karena itu diperlukan pengembangan pegawai agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman, terlebih pada era globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi di berbagai bidang berkembang dengan sangat pesat.

Oleh karena itu tuntutan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya selalu didengung-dengungkan akhir-akhir ini. Cara yang dilakukan adalah memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya sehingga dapat memberikan kinerja kerja yang baik bagi instansinya.

Perusahaan/instansi pemerintah mempunyai harapan terhadap kinerja kerja yang optimal dari setiap tenaga kerjanya, dimana kinerja yang optimal ini di dapat dari kepuasan kerja pegawainya.

Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja (Sutrisno, 2014:75).Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih kreatif dan inovatif agar membantu bisnis untuk lebih tumbuh, berkembang dan membawa kearah yang lebih positifsesuai dengan situasi yang terjadi, sehinggaorganisasi akan lebih mampu bersaing di tingkat internasional (Bushra, 2011).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Seseorang akan senang untuk bekerja, jika orang tersebut puas terhadap pekerjaannya Sutrisno (2012). Kepuasan kerja bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu dengan rasa bangga, rasa puas dan keberhasilan melaksanakan tugassehingga pekerjaan dapat dikerjakan sampai tuntas (Ibrayuni, 2012). Bakotić dan Babić (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, dan kinerja organisasi.Karyawan yang merasa puas denganpekerjaannya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sehingga tercapainya tujuan organisasi. Siregar (2011) menyatakan kepuasan kerja akan dirasakan oleh seorang pekerja apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seorang pekerja. Sutrisno, (2014:76) mengemukakan bahwa organisasi yang mencakup suatu pembahasan dalam usaha-usaha organisasi akan menciptakan efektivitas dan perilaku organisasi karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2014:80) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah (1) faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. (2) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (3) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, peralatan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur. (4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, asuransi tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi jabatan.

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel – variabel yang mempengaruhi nya antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi

berjalan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang kondusif, budaya perusahaan yang juga merupakan budaya kerja akan memberikan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Kemudian karyawan akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan. Pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja karyawan, akan berdampak pada kualitas produk yang sesuai dengan keinginan pelanggan dan atau konsumen (Sugiarto, 2007). Hubungan antara kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan yang akan berpengaruh pada kualitas produk.

Salah satu elemen yang bernilai penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kepemimpinan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan karyawan. Robbins (2008) mengatakan budaya organisasi mengandung arti sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi –organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih saksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Purnomo Budi Setiyawan (2006) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang muncul di dalam organisasi dan pola kebiasaan serta terkait dengan pengaruhnya pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu memacu organisasi kearah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja negative akan memberi dampak negative bagi organisasi.

Dengan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengangkat judul "***Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur.***"

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur selama 3 (tiga) bulan dari tanggal 1 April 2021 sampai dengan 1 Juli 2021.

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai dan yang akan dijadikan responden adalah seluruh pegawai yaitu 30 pegawai. Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (1991:107) apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jumlah subyeknya besar atau diatas 100 maka dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%.

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Survey Method* (Metode Survey Penjelasan) yaitu survey yang menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti dan selanjutnya menganalisis hubungan antar variabel tersebut serta mengujinya. Untuk pengumpulan data

penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penilaian kualitatif. Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel dikembangkan dengan skala likert.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan dengan analisis tabel skala liker yaitu dengan membuat distribusi frekuensi hasil penelitian ke dalam tabel kemudian diinterpretasikan. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan selanjutnya diuraikan jawaban responden dari pertanyaan yang diajukan tentang budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur berdasarkan dimensi atau indikator-indikator yang digunakan.

Pada bagian ini dideskripsikan data hasil penelitian yang diperoleh dilapangan untuk mendapatkan gambaran tentang beberapa karakteristik dari masing-masing variabel yang diteliti, baik data tentang variable bebas yang terdiri dari Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) maupun variable terikat Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ). data tersebut diperoleh dari hasil pengisian angket yang disebarakan kepada 30 Responden dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh peneliti. Karakteristik yang dimaksud berupa distribusi skor variabel yang diwujudkan dalam bentuk nilai rata-rata, modus, median, standar deviasi serta varians. Namun sebelumnya pada Bab ini akan dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas sebagai syarat menguji hipotesis yang diajukan. Kemudian pada bagian akhir dilakukan pengujian hipotesis yang diikuti dengan pembahasan hasil penelitian.

#### 1. Deskripsi Variabel Budaya organisasi ( $X_1$ )

##### a. Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil analisis jawaban yang diberikan oleh 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data statistik deskriptif mengenai Budaya organisasi sebagai berikut :

**Tabel. 4**  
**Data Statistik Deskriptif Variabel Budaya organisasi ( $X_1$ )**

		Budaya organisasi
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		47.27
Std. Error of Mean		.631
Median		46.50
Mode		46
Std. Deviation		3.453
Variance		11.926

Skewness		.291
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		-.479
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		13
Minimum		41
Maximum		54
Sum		1418
Percentiles	10	42.10
	25	45.00
	50	46.50
	75	49.25
	90	53.00

Sumber : Diolah dengan bantuan program SPSS (Lampiran 18)

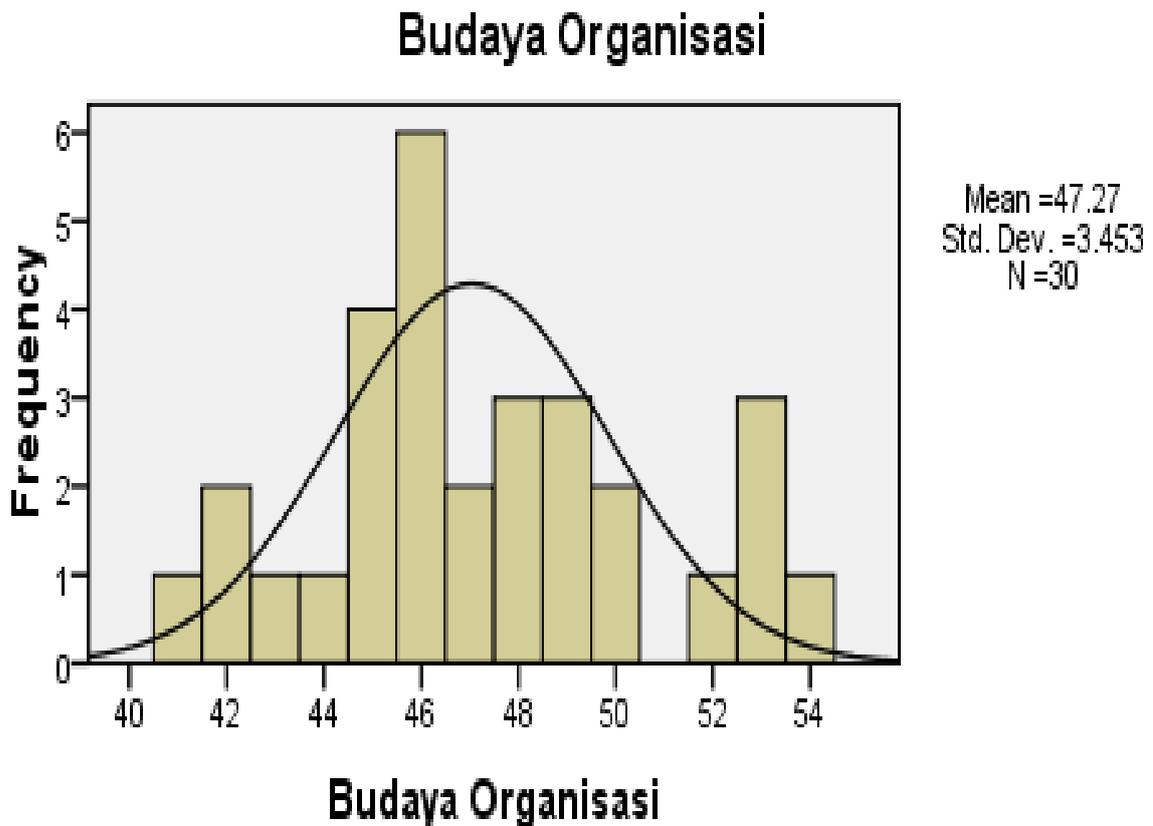
- a. **N** atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 30 data, sedangkan data yang hilang (Missing) adalah nol. Ini berarti bahwa semua data bisa diproses.
- b. **Mean** atau rata-rata skor budaya organisasi 47.27 dengan *standar error of Mean* 0.631. penggunaan Standar error of mean adalah untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Untuk itu, dengan standar error of mean tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata skor populasi budaya organisasi menjadi  $\pm 47.27 (2 \times 0.631) = 46.00$  sampai 48.53.
- c. **Median** adalah titik tengah data jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Angka median 46.50 menunjukkan bahwa 50% skor budaya organisasi adalah 46.50 keatas dan 50% adalah 46.50 kebawah.
- d. **Standar Deviation** adalah 3.453 dan **Variance** yang merupakan kelipatan standar deviation adalah 11.926 untuk mengetahui tingkat penyebaran data terhadap rata-ratanya. Untuk itu, dengan standar deviation tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, sebaran data populasi budaya organisasi terhadap rata-ratanya adalah :  $47.27 \pm (2 \times 3.453) = 40.36$  sampai 54.17.
- e. Ukuran **Skewness** adalah 0.291. untuk analisis diubah menjadi angka rasio skewness atau dalam kasus ini rasio skewness =  $0.291/0.427 = 0.681$  sebagai pedoman jika rasio skewness berada antara -2 dan +2 maka distribusi data adalah normal.
- f. Ukuran **Kurtosis** adalah 0.465 untuk analisis diubah menjadi angka *rasio kurtosis* atau dalam kasus ini *rasio kurtosis* =  $0.479/0.833 = 0.575$  sebagai pedoman jika *rasio kurtosis* berada diantara -2 dan +2 maka distribusi data adalah normal.
- g. **Range** adalah nilai maksimum dan minimum. Nilai maksimum adalah 54 dan nilai minimum adalah 41 sehingga range sebesar 13.
- h. **Sum** merupakan jumlah dari semua data yang diproses yaitu 1418.

Distribusi frekuensi skor budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel. 5 dan Histogram frekuensi skor dapat dilihat di gambar 2

**Tabel. 5**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel X<sub>1</sub>**  
**Budaya organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 41	1	3.3	3.3	3.3
42	2	6.7	6.7	10.0
43	1	3.3	3.3	13.3
44	1	3.3	3.3	16.7
45	4	13.3	13.3	30.0
46	6	20.0	20.0	50.0
47	2	6.7	6.7	56.7
48	3	10.0	10.0	66.7
49	3	10.0	10.0	76.7
50	2	6.7	6.7	83.3
52	1	3.3	3.3	86.7
53	3	10.0	10.0	96.7
54	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 19)



Gambar 2. Histogram Frekuensi Skor Budaya organisasi

Sumber : Data diolah penulis dengan program SPSS (Lampiran 19)

Dari gambar 2 diatas terungkap bahwa distribusi variabel budaya organisasi adalah normal karena kurvanya simetris. Hal tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur.

**b. Analisis Butir Instrumen**

**Tabel. 6**  
Butir Instrumen Budaya organisasi (X<sub>1</sub>)

No.	Pertanyaan / Pernyataan	Nilai Total	Nilai Rata-Rata
1.	Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	132	4.4
2.	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan instansi	127	4.23
3.	Saya diberikan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan yang beresiko	121	4.03

4.	Instansi mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan instansi	124	4.13
5.	Instansi mendorong saya agar dapat berfikir kreatif	109	3.63
6.	Instansi membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan yang beresiko	116	3.87
7.	Instansi mengawasi pencapaian hasil kinerja saya	120	4
8.	Pimpinan bersikap tegas dalam pengambilan keputusan	121	4.03
9.	Pimpinan jujur dalam menilai kinerja karyawan	107	3.57
10.	Pimpinan selalu berperan aktif dalam instansi	117	3.9
11.	Pimpinan saya mampu bersosialisasi dengan karyawan	110	3.67
12.	Pimpinan saya mau bekerja sama dengan seluruh anggota instansi	114	3.8
<b>Nilai Rata - Rata</b>		<b>1.418</b>	<b>3.87</b>

Sumber : Diolah peneliti (Lampiran 12)

Berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) diatas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur dari seluruh indikator yang dibuat pertanyaan/pernyataan yang mencakup ; 1.) Ketanggapan 2.) Dorongan 3.) Kepemimpinan 4.) Keramahan 5.)

Kemampuan menunjukkan nilai rata-rata yang sudah baik yaitu 3.87

Berdasarkan analisis butir instrument variabel budaya organisasi diatas tidak terdapat indikator budaya organisasi yang belum optimal atau yang berada pada interval  $2 < 3$  (kategori cukup baik). Namun indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yakni nomor 9 yang masih perlu mendapat perhatian untuk diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

Sedangkan banyak indikator budaya organisasi yang berada pada kategori sangat baik yaitu berada pada interval  $4 < 5$  sehingga merupakan kekuatan untuk mempertahankan budaya organisasi pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur.

Secara keseluruhan indikator budaya organisasi pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur sudah mencapai kategori sangat baik, sehingga ,merupakan

kekuatan untuk pencapaian kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur secara optimal.

## 2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

### a. Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil analisis jawaban yang diberikan oleh 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data statistik deskriptif mengenai kepemimpinan sebagai berikut :

**Tabel. 7**  
**Data Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

		Statistics
		Kepemimpinan
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		46.17
Std. Error of Mean		.761
Median		45.00
Mode		44
Std. Deviation		4.170
Variance		17.385
Skewness		.440
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		-.861
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		15
Minimum		39
Maximum		54
Sum		1385
Percentiles	10	41.10
	25	43.50
	50	45.00
	75	49.50
	90	52.90

Sumber : diolah dengan program SPSS (Lampiran 18)

- a. **N** atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 30 data, sedangkan data yang hilang (Missing) adalah nol. Ini berarti bahwa semua data bisa diproses.
- b. **Mean** atau rata-rata skor kepemimpinan 46.17 dengan *standar error of Mean* 0.761 penggunaan Standar error of mean adalah untuk memperkirakan besar rata-rata populasi

yang diperkirakan dari sampel. Untuk itu, dengan standar error of mean tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata skor populasi kepemimpinan menjadi  $\pm 46.17 (2 \times 0.761) = 44.64$  sampai 47.69.

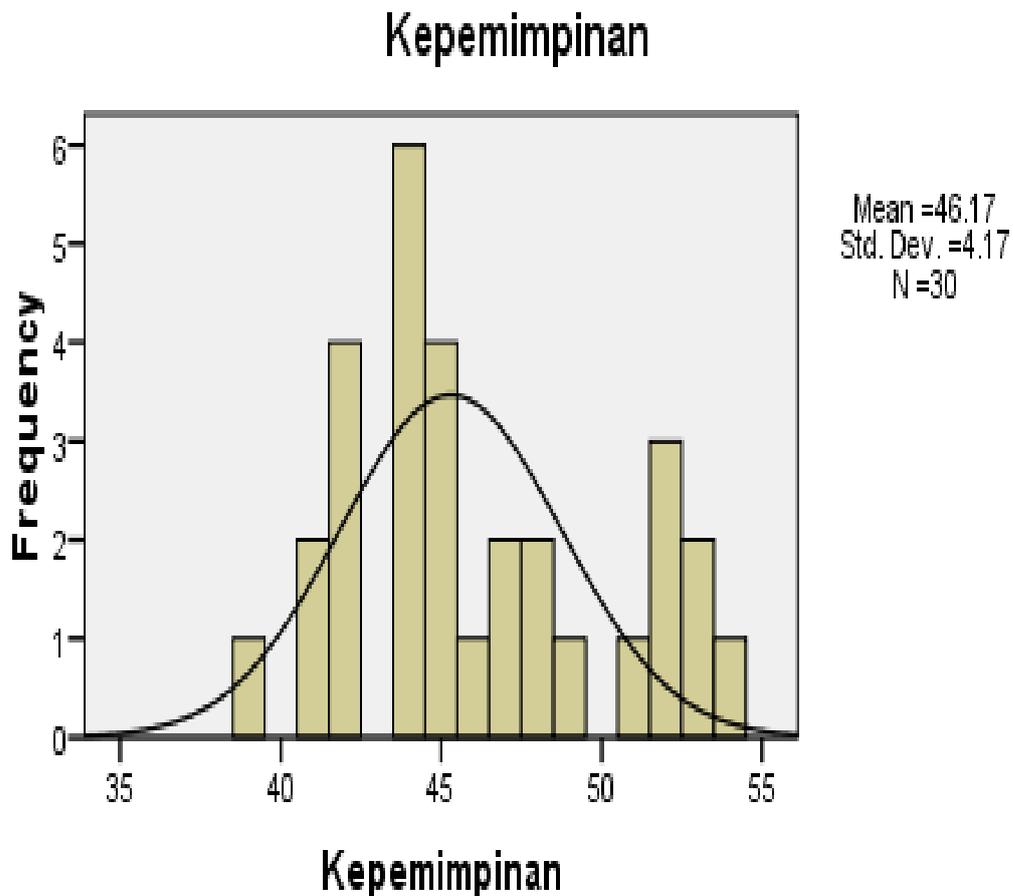
- c. **Median** adalah titik tengah data jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Angka median 45.00 menunjukkan bahwa 50% skor kepemimpinan adalah 45.00 keatas dan 50% adalah 45.00 kebawah.
- d. **Standar Deviatian** adalah 4.170 dan **Variance** yang merupakan kelipatan standar deviation adalah 17.385 untuk mengetahui tingkat penyebaran data terhadap rata-ratanya. Untuk itu, dengan standar deviation tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, sebaran data populasi kepemimpinan terhadap rata-ratanya adalah :  $46.17 \pm (2 \times 4.170) = 37.83$  sampai 54.51.
- e. Ukuran **Skewness** adalah 0.440 untuk analisis diubah menjadi angka rasio skewness atau dalam kasus ini rasio skewness =  $0.440/0.427 = 1.030$  sebagai pedoman jika rasio skewness berada antara -2 dan +2 maka distribusi data adalah normal.
- f. Ukuran **Kurtosis** adalah 0.861 untuk analisis diubah menjadi angka *rasio kurtosis* atau dalam kasus ini *rasio kurtosis* =  $0.861/0.833 = 1.033$  sebagai pedoman jika *rasio kurtosis* berada diantara -2 dan +2 maka distribusi data adalah normal.
- g. **Range** adalah nilai maksimum dan minimum. Nilai maksimum adalah 54 dan nilai minimum adalah 39 sehingga range sebesar 15.
- h. **Sum** merupakan jumlah dari semua data yang diproses yaitu 1385.

Distribusi frekuensi skor kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel. 8 dan Histogram frekuensi skor dapat dilihat di gambar. 3

**Tabel. 8**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel (X<sub>2</sub>)**  
**Kepemimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	1	3.3	3.3	3.3
	41	2	6.7	6.7	10.0
	42	4	13.3	13.3	23.3
	44	6	20.0	20.0	43.3
	45	4	13.3	13.3	56.7
	46	1	3.3	3.3	60.0
	47	2	6.7	6.7	66.7
	48	2	6.7	6.7	73.3
	49	1	3.3	3.3	76.7
	51	1	3.3	3.3	80.0
	52	3	10.0	10.0	90.0
	53	2	6.7	6.7	96.7
	54	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 20)



**Gambar 3. Histogram Frekuensi Skor Kepemimpinan**

Sumber : Data diolah penulis dengan program SPSS (*Lampiran 20*)

Dari gambar 3 di atas terungkap bahwa distribusi variable kepemimpinan adalah normal karena kurvanya simetris. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur terkategori sangat baik.

#### b. Analisis Butir Instrumen

**Tabel. 9**  
**Butir Instrumen Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

No.	Pertanyaan / Pernyataan	Nilai Total	Nilai Rata-Rata
1.	Pimpinan memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas	130	4.33
2.	Pimpinan harus ramah kepada bawahannya	96	3.2

3.	Pimpinan memberikan perhatian akan kebutuhan pegawai	130	4.33
4.	Pimpinan berkonsultasi juga kepada bawahan	130	4.33
5.	Pimpinan menggunakan saran yang diberikan bawahan sebelum mengambil keputusan	96	3.2
6.	Pimpinan memberikan kepercayaan dalam pengambilan keputusan	107	3.57
7.	Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengoptimalkan kemampuannya	112	3.73
8.	Pimpinan mampu meberikan dukungan yang baik dan positif	130	4.33
9.	Pimpinan mampu memberikan contoh kepada bawahannya	96	3.2
10.	Saya sangat menghargai pimpinan	131	4.37
11.	Pimpinan dapat membuat pegawai bekerja dengan nyaman	117	3.9
12.	Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai	110	3.67
<b>Nilai Rata - Rata</b>		<b>1.385</b>	<b>3.73</b>

Sumber : Diolah peneliti (Lampiran 13)

Berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur dari seluruh indikator yang dibuat pertanyaan/ Pernyataan yang mencakup ; a.) Karakteristik Kepemimpinan b.) Kepemimpinan Efektif c.) Tanggung jawab pemimpin d.) Pemimpin dalam kelompok, telah menunjukkan nilai rata-rata yang sudah baik yaitu 3.73.

Berdasarkan analisis butir instrument variabel kepemimpinan diatas tidak terdapat indikator kepemimpinan yang belum optimal atau yang berada pada interval  $2 < 3$  (kategori cukup baik) namun indikator pada nomor 2,5, 6, dan 9 perlu perhatian untuk diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

Sedangkan semua indikator kepemimpinan berada pada kategori sangat baik yaitu berada pada interval  $4 < 5$  sehingga merupakan kekuatan untuk mempertahankan kepemimpinan pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur.

Secara keseluruhan indikator kepemimpinan pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur sudah mencapai kategori sangat baik, sehingga merupakan kekuatan

untuk pencapaian kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur secara optimal.

### 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

#### a. Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil analisis jawaban yang diberikan oleh 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data statistik deskriptif mengenai Kepuasan Kerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel. 10**  
**Data Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**  
**Statistics**

		Kepuasan Kerja
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		47.30
Std. Error of Mean		.618
Median		46.50
Mode		44
Std. Deviation		3.385
Variance		11.459
Skewness		1.049
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.907
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		14
Minimum		43
Maximum		57
Sum		1419
Percentiles	10	44.00
	25	44.00
	50	46.50
	75	49.25
	90	51.90

Sumber : Diolah dengan program SPSS (Lampiran 18)

- a. **N** atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 30 data, sedangkan data yang hilang (Missing) adalah nol. Ini berarti bahwa semua data bisa diproses.

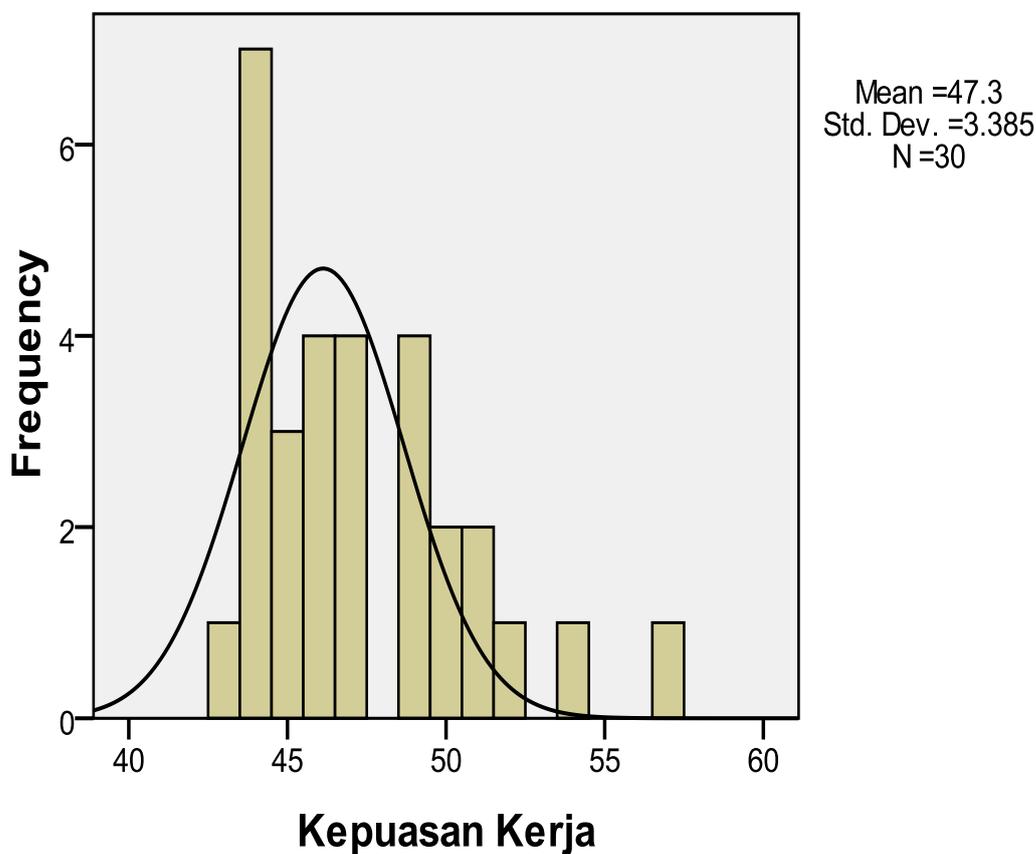
- b. **Mean** atau rata-rata skor kepuasan kerja pegawai 47.30 dengan *standar error of Mean* 0.618 penggunaan Standar error of mean adalah untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Untuk itu, dengan standar error of mean tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata skor populasi kepuasan kerja menjadi  $\pm 47.30 (2 \times 0.618) = 46.06$  sampai 48.54.
- c. **Median** adalah titik tengah data jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Angka median 46.50 menunjukkan bahwa 50% skor Kepuasan Kerja pegawai adalah 46.50 keatas dan 50% adalah 46.50 kebawah.
- d. **Standar Deviation** adalah 3.385 dan **Variance** yang merupakan kelipatan standar deviation adalah 11.459 untuk mengetahui tingkat penyebaran data terhadap rata-ratanya. Untuk itu, dengan standar deviation tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, sebaran data populasi kepuasan kerja pegawai terhadap rata-ratanya adalah :  $47.30 \pm (2 \times 3.385) = 40.53$  sampai 54.07.
- e. Ukuran **Skewness** adalah 1.049 untuk analisis diubah menjadi angka rasio skewness atau dalam kasus ini rasio skewness =  $1.049/0.427 = 2.456$  sebagai pedoman jika rasio skewness berada antara -2 dan +2 maka distribusi data adalah normal.
- f. Ukuran **Kurtosis** adalah 0.907 untuk analisis diubah menjadi angka *rasio kurtosis* atau dalam kasus ini *rasio kurtosis* =  $0.907/0.833 = 1.089$  sebagai pedoman jika *rasio kurtosis* berada diantara -2 dan +2 maka distribusi data adalah normal.
- g. **Range** adalah nilai maksimum dan minimum. Nilai maksimum adalah 57 dan nilai minimum adalah 43 sehingga range sebesar 14.
- h. **Sum** merupakan jumlah dari semua data yang diproses yaitu 1419.  
Distribusi frekuensi skor kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel. 11 dan Histogram frekuensi skor dapat dilihat di gambar. 4

**Tabel. 11**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel (Y)**  
**Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43	1	3.3	3.3	3.3
	44	7	23.3	23.3	26.7
	45	3	10.0	10.0	36.7
	46	4	13.3	13.3	50.0
	47	4	13.3	13.3	63.3
	49	4	13.3	13.3	76.7
	50	2	6.7	6.7	83.3
	51	2	6.7	6.7	90.0
	52	1	3.3	3.3	93.3
	54	1	3.3	3.3	96.7
	57	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS(Lampiran 21)*

## Kepuasan Kerja



**Gambar 4. Histogram Frekuensi Skor Kepuasan Kerja**

Sumber : Data diolah penulis dengan program SPSS (*Lampiran 21*)

Dari gambar 4 diatas terungkap bahwa distribusi variable Kepuasan Kerja pegawai adalah normal karena kurvanya simetris. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur terkategori baik.

### b. Analisis Butir Instrumen

**Tabel. 12**  
**Butir Instrumen Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

No.	Pertanyaan / Pernyataan	Nilai Total	Nilai Rata-Rata
1.	Semua pegawai mempunyai hasil kerja yang baik	138	4.6
2.	Pegawai senang dengan penghargaan yang diberikan pimpinan	127	4.23

3.	Pegawai mempunyai kebanggaan tersendiri jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	130	4.33
4.	Pegawai bekerja keras untuk mendapat penghargaan dari pimpinan	103	3.43
5.	Pegawai sudah merasa puas dengan hasil kerja selama ini	107	3.57
6.	Pegawai menganggap bahwa pekerjaannya sudah memenuhi standar kerja organisasi	110	3.67
7.	Hasil kerja pegawai sudah sesuai harapan pimpinan	117	3.9
8.	Saya bersemangat dalam bekerja	96	3.2
9.	Pegawai sangat bangga dengan pekerjaan saat ini	138	4.6
10.	Saya sudah betah kerja pada organisasi saat ini	120	4
11.	Pimpinan puas terhadap kinerja pegawai	123	4.1
12.	Keadaan kantor menyenangkan dan nyaman	110	3.67
<b>Nilai Rata - Rata</b>		<b>1.419</b>	<b>3.90</b>

Sumber : Diolah peneliti (Lampiran 14)

Berdasarkan data dari nilai rata-rata indikator variabel kepuasan kerja pegawai (Y) diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur dari seluruh indikator yang dibuat pertanyaan/ Pernyataan yang mencakup 1.) Pekerjaan 2.) upah atau kepemimpinan 3.) promosi atau budaya organisasi 4.) rekan kerja dan 5.) pengawasan, hal ini telah menunjukkan nilai rata-rata yang sudah baik yaitu 3.90

Berdasarkan analisis butir instrument variabel kepuasan kerja pegawai diatas tidak terdapat indikator kepuasan Kerja yang belum optimal atau yang berada pada interval  $2 < 3$  (kategori cukup baik) namun indikator pada nomor 4, 5 dan 8 masih dibawah rata-rata dan perlu perhatian dan ditingkatkan lagi.

Sedangkan semua indikator kepuasan kerja pegawai berada pada kategori sangat baik atau diatas rata-rata yaitu berada pada interval  $4 < 5$  sehingga merupakan kekuatan untuk mempertahankan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur.

Secara keseluruhan indikator kepuasan kerja Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur sudah mencapai kategori sangat baik, sehingga ,merupakan kekuatan untuk mewujudkan pencapaian kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur secara optimal dan maksimal lagi.

#### 4.2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan dilakukan pada 30 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Data penelitian diolah dengan statistik parameteris yang bekerja dengan asumsi data setiap variabel membentuk distribusi normal, homogeny dan Linier. Bila data tidak normal , homogeny dan linear, maka statistik parametris tidak dapat digunakan sebagai alat analisis sehingga perlu dilakukan *uji normalitas, homogenitas dan linearitas*.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah dua populasi tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dari SPSS, normalitas distribusi data dapat dihitung berdasarkan nilai *Asymptotic Significance*.

Kriteria pengujian adalah  $H_0$  ditolak jika *Asymptotic Significance* lebih kecil dari pada  $\alpha$ .  $H_0$  menyatakan distribusi normal, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan normal atau tidaknya distribusi data adalah dengan taraf  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas dengan program SPSS disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Ketiga Variabel**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Budaya organisasi	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja
N		30	30	30
Normal	Mean	47.27	46.17	47.30
Parameters <sup>a,,b</sup>	Std. Deviation	3.453	4.170	3.385
Most Extreme	Absolute	.143	.177	.169
Differences	Positive	.143	.177	.169
	Negative	-.089	-.119	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.784	.969	.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.571	.305	.361

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (*Lampiran 15*)

Dari hasil uji normalitas didapatkan nilai *Asymp. Sig* untuk variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) 0.571, untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) didapat nilai sebesar 0.305 dan variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) didapat nilai sebesar 0.361. Nilai *Asymp. Sig* ketiga variabel menunjukkan

angka yang lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data variabel budaya organisasi dan kepemimpinan, dan kepuasan kerja pegawai berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

## 2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas yang dimaksud adalah untuk menguji homogeny varians antara kelompok data Y yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai X. persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square Test* dari program SPSS.

Kriteria pengujian adalah menerima  $H_0$  apabila tingkat signifikan lebih besar daripada  $\alpha$  dan tolak  $H_0$  jika *Asymptotic Significance* lebih kecil daripada  $\alpha$ .  $H_0$  menyatakan sebaran data homogeny, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan homogeny atau tidaknya sebaran data adalah dengan taraf  $\alpha = 0.05$ . hasil uji Homogenitas dengan program disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel. 14**  
**Hasil Uji Homogenitas**  
**Test Statistics**

	Budaya organisasi	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja
Chi-Square	11.600 <sup>a</sup>	12.467 <sup>a</sup>	13.267 <sup>b</sup>
df	12	12	10
Asymp. Sig.	.478	.409	.209

a. 13 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.3.

b. 11 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.7.

*Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 16)*

Dari hasil uji didapatkan nilai *Asymp. Sig* untuk variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.478 , untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) didapat nilai sebesar 0.409 sedangkan variabel Kepuasan Kerja pegawai (Y) didapatkan nilai sebesar 0.209. Nilai *Asymp. Sig* ketiga variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data variabel budaya organisasi dan kepemimpinan serta kepuasan kerja pegawai homogeny. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi dapat dilakukan.

## 3. Uji Linearitas

Penggunaan tehnik statistic analisis regresi untuk menguji pengaruh antar variabel harus memenuhi persyaratan antara lain bahwa variabel – variabel tersebut harus bersifat linear. Jika sifat ini tidak terpengaruhi, maka tehnik analisis regresi dan pengaruh tidak dapat dilakukan dengan menggunakan one – way anova dengan tarif signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

### a. Uji Linearitas Pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji perhitungan uji linearitas dengan program SPSS (*lampiran 17*) untuk variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) diperoleh nilai *sig*

*deviation from linearity* sebesar  $0.576 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Linear.

**b. Uji Linearitas Pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas (*Lampiran 17*) untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar  $0.313 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan Kerja pegawai (Y) Linear.

**4.3. Analisis Inferensial**

**1. Pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y)**

**a. Analisis Regresi Berganda**

Untuk menetapkan persamaan regresi berganda pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi ganda, dengan menggunakan fasilitas program SPSS, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 15**  
**Koefisien regresi Dan Uji Signifikansi**  
**Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.312	7.546		1.102	.280
Budaya organisasi	.285	.125	.291	2.274	.031
Kepemimpinan	.552	.104	.680	5.314	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 22)*

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi ganda pada tabel tersebut maka persamaan regresi linear ganda pengaruh antara Budaya organisasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah:

$$\hat{Y} = 8.312 + 0.285X_1 + 0.552X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 8.312 artinya jika mengabaikan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan maka skor kepuasan kerja pegawai 8.312. koefisien regresi Budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah 0.285 artinya setiap penambahan satu satuan skor Budaya organisasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0.285 dengan menjaga skor kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 0.552 artinya setiap penambahan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kepuasan kerja pegawai sebesar 0.552 dengan menjaga skor kepemimpinan ( $X_2$ ) tetap / konstan.

Dari persamaan regresi linear ganda diatas memperlihatkan kalau variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan budaya organisasi. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur secara optimal, maka yang harus lebih dahulu diperhatikan untuk diperbaiki dan ditingkatkan adalah masalah budaya organisasi didalam organisasi.

**b. Analisis Korelasi Determinasi**

Analisis korelasi Determinasi adalah untuk melihat besarnya variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan Kerja pegawai. Hasil analisis koefisien korelasi (R) variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kepuasan Kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.747 artinya pengaruh antara budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat dan bersifat positif (searah). Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) adalah 0.525 artinya variasi skor variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan atau berpengaruh terhadap variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama sebesar 52.5% dalam model regresi ganda yang dihasilkan, sedangkan sisanya menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap variabel lain yang tidak diteliti, hasil analisis selengkapnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 16**  
**Koefisien Korelasi Dan Determinasi**  
**Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.525	2.333

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

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 22)

**2. Pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

**a. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk menetapkan persamaan Regresi sederhana pengaruh antara variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 17**  
**Koefisien Regresi Dan Uji Signifikansi**  
**Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.005	8.350		3.953	.000
Budaya organisasi	.302	.176	.309	1.716	.097

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 23)

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sederhana pada tabel tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana pengaruh antara Budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ) adalah :

$$\hat{Y} = 33.005 + 0.302X_1 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 33.005 dan koefisien regresi budaya organisasi adalah 0.302 artinya jika tidak ada budaya organisasi maka skor kepuasan kerja pegawai sebesar 33.005, sedangkan penambahan satu satuan skor budaya organisasi akan meningkatkan skor kepuasan kerja pegawai sebesar 0.302.

**b. Analisis Korelasi dan Determinasi**

Untuk melihat keeratan pengaruh variabel tersebut perlu dilakukan analisis koefisien korelasi. Hasil analisis koefisien korelasi ( $R$ ) Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0.309 artinya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan bersifat positif (searah).

Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted Rsquare*) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 0.063 artinya skor variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan atau berpengaruh terhadap budaya organisasi sebesar 6.3% dalam model regresi yang dihasilkan, hasil analisis dengan program SPSS ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 18**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**  
**Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 <sup>a</sup>	.095	.063	3.277

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 23)

### 3. Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Untuk menetapkan persamaan regresi sederhana pengaruh Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, maka hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 19**  
**Koefisien Regresi Dan Uji Signifikansi**  
**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.523	5.162		4.169	.000
Kepemimpinan	.558	.111	.688	5.013	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 24)

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sederhana pada tabel tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana pengaruh antara Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y) adalah:

$$\hat{Y} = 21.523 + 0.558X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 21.558 dan koefisien regresi kepemimpinan adalah 0.558 artinya jika tidak ada kepemimpinan maka skor kepuasan kerja pegawai sebesar 21.523, sedangkan penambahan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kepuasan kerja pegawai sebesar 0.558.

#### b. Analisis Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat keeratan pengaruh variabel tersebut perlu dilakukan analisis koefisien korelasi. Hasil analisis koefisien korelasi (R) kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0.688 artinya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan adanya korelasi yang substansial dan bersifat positif (searah).

Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sub>square</sub>*) kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 0.454 artinya skor variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan atau berpengaruh terhadap kepemimpinan sebesar 45.4% dalam model regresi yang dihasilkan, hasil analisis dengan program SPSS ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 20**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**  
**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.473	.454	2.501

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

*Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS (Lampiran 24)*

#### 4.4. Uji Hipotesis Statistik

##### 1. Hipotesis Pertama : Diduga terdapat pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi berganda Y atas  $X_1$ , dan  $X_2$  yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 21**  
**Uji Signifikansi Variabel Y atas  $X_1$ , dan  $X_2$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.312	7.546		1.102	.280
Budaya organisasi	.285	.125	.291	2.274	.031
Kepemimpinan	.552	.104	.680	5.314	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil uji **sig.**  $F > 0.05$ , karena taraf signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95%  $H_0$  ditolak atau Hipotesis pertama diterima, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan bisa menjelaskan skor kepuasan Kerja pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama yang diterapkan pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur makin tinggi pula kepuasan Kerja yang diperlihatkan oleh pegawai. Sebaliknya, makin rendah budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama – sama yang diterapkan oleh pegawai maka makin rendah pula kepuasan kerja yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut.

##### 2. Hipotesis Kedua : Diduga terdapat pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi berganda Y atas  $X_1$ , yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 22**  
**Uji Signifikansi Variabel Y atas  $X_1$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.005	8.350		3.953	.000
Budaya organisasi	.302	.176	.309	1.716	.097

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil uji **sig.**  $t > 0.05$ , karena taraf signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95%  $H_0$  ditolak atau Hipotesis kedua diterima, artinya budaya organisasi bisa menjelaskan skor kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi budaya organisasi yang diterapkan pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur makin tinggi pula kepuasan kerja yang diperlihatkan oleh pegawai. Sebaliknya, makin rendah budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai maka makin rendah pula kepuasan kerja yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut.

**3. Hipotesis Ketiga :** Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi berganda Y atas  $X_2$ , yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 23**  
**Uji Signifikansi Variabel Y atas  $X_2$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.523	5.162		4.169	.000
Kepemimpinan	.558	.111	.688	5.013	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil uji **sig.**  $t > 0.05$ , karena taraf signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95%  $H_0$  ditolak atau Hipotesis ketiga diterima, artinya kepemimpinan bisa menjelaskan skor kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi kepemimpinan yang diterapkan pada pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur makin tinggi pula kepuasan kerja yang diperlihatkan oleh pegawai. Sebaliknya, makin rendah kepemimpinan yang diterapkan oleh pegawai maka makin rendah pula kepuasan kerja yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut.

#### 4.5. Interpretasi

Sesuai dengan analisis regresi berganda dan korelasi antara budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja menunjukkan model regresi  $\hat{Y} = 8.312 + 0.285X_1 + 0.552X_2 + e$  dengan koefisien korelasi sebesar 0.747 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan dapat memprediksi kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif yang erat dengan kepuasan kerja sebesar 52.5% dan memiliki pengaruh yang berarti. Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur adalah sebesar 8.312, maka apabila terdapat peningkatan pada budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur dengan signifikan.

Hasil deskriptif pada variabel Kepuasan Kerja pegawai menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur memiliki skor rata-rata 3.90 dan masuk dalam kategori baik Karena berada pada (Interval 3 – 4), artinya kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur sudah menunjukkan hasil yang baik dan cukup optimal.

Berdasarkan hasil deskriptif analisis butir variabel Budaya organisasi dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur memiliki skor rata-rata 3.87 dan berada pada kategori baik (interval 3 – 4), artinya budaya organisasi sudah baik dan cukup optimal. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi sudah baik.

Hasil analisis regresi dan korelasi antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan model regresi  $\hat{Y} = 33.005 + 0.302X_1 + e$  dengan koefisien korelasi sebesar 0.309 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa budaya organisasi dapat memprediksi kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dengan kepuasan kerja sebesar 6.3% dan memiliki pengaruh yang sedang. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur menunjukkan bahwa bila terdapat peningkatan sebesar 1% pada budaya organisasi maka secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.063.

Berdasarkan hasil deskriptif analisis butir variabel kepemimpinan dapat diketahui bahwa kepemimpinan pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur memiliki skor rata-rata 3.73 dan berada pada kategori baik (interval 3 – 4), artinya

kepemimpinan sudah baik dan cukup optimal. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan sudah baik.

Hasil analisis regresi dan korelasi antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan model regresi  $\hat{Y} = 21.523 + 0.558X_2 + e$  dengan koefisien korelasi sebesar 0.688 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa kepemimpinan dapat memprediksi kepuasan kerja pegawai. kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dengan kepuasan kerja sebesar 45.4% dan memiliki pengaruh yang berarti. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur menunjukkan bahwa bila terdapat peningkatan sebesar 1% pada kepemimpinan maka secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.454.

Hasil analisis regresi linear sederhana pada masing-masing variabel bebas menunjukkan kedua variabel bebas ini secara individu memiliki pengaruh yang positif serta pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur.

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Semakin baik budaya organisasi dan kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah budaya organisasi dan kepemimpinan maka akan semakin rendah kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur.

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang erat dan signifikan antara Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur. Hal ini dipertegas dari analisis koefisien determinasi (*Adjusted R<sub>square</sub>*) pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur sebesar 0.525, yang berarti kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama sebesar 52.5%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur. Hal ini dipertegas dari analisis koefisien determinasi (*Adjusted R<sub>square</sub>*) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur sebesar 0.063 yang berarti kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sebesar 6.3%
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur. Hal ini dipertegas dari analisis koefisien determinasi (*Adjusted R<sub>square</sub>*) pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung

Kabupaten OKU Timur sebesar 0.454 yang berarti kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan sebesar 45.4%

4. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur dibandingkan dengan variabel budaya organisasi. Sehingga untuk mewujudkan kepuasan kerja pegawai yang optimal, maka yang lebih dahulu ditingkatkan adalah variabel kepemimpinan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas diketahui bahwa ketiga hipotesis penelitian yang diajukan diterima yaitu bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan upaya peningkatan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan. Berikut ini upaya peningkatan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu:

1. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang muncul di dalam organisasi dan pola kebiasaan serta terkait dengan pengaruhnya pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu memacu organisasi kearah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja negative akan memberi dampak negative bagi organisasi.
2. jika gaya kepemimpinan dirasakan pegawai baik dan budaya organisasi yang baik pula, maka akan menciptakan kepuasan kerja pada pegawai, serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang perlu diperhatikan yaitu pemimpin harus memberikan arahan kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan optimal, sehingga kinerja pegawai meningkat, hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan pegawai perlu ditingkatkan agar terciptanya kepuasan kerja pada pegawai dan pimpinan perlu memberi kebebasan kepada pegawai untuk mengutarakan pendapatnya, maka akan terciptanya kepuasan kerja pada pegawai.

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti yang diuraikan sebelumnya, maka pada bagian berikut perlu diberikan saran pada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Bagi pegawai Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur, agar dapat meningkatkan kepuasannya secara optimal khususnya dalam memahami tahapan pekerjaan yang harus dilakukan, melaksanakan tugas sesuai persyaratan teknis serta mampu meningkatkan kreatifitas dalam dirinya.

2. Bagi Pimpinan Kantor Camat Buay Pemuka Peliung Kabupaten OKU Timur disarankan agar dapat memperhatikan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja pegawai dengan lebih memperhatikan budaya organisasi dalam instansi dan kepemimpinan yang tepat bagi pegawai.

Bagi Akademis, penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi untuk menambah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam upaya mewujudkan kepuasan kerja pegawai yang lebih optimal melalui budaya organisasi dan kepemimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allan, Jane, 1991. *Mengatasi Masalah Manusia di dalam Organisasi*. Jakarta: Binarupa, aksara.
- Anwar, Dessy, 2001. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Karya Abditama.
- Buyung A. Safei, 2003. *Evaluasi Kinerja (Performance Apraisale) tentang Kinerja dan Evaluasi Kinerja (Bahan kuliah MM Trisna Negara Belitang)*.
- Handoko, Hani T, 1985. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Keith Davis, 1982. *Humas Behavior at Work*.
- Robbines, Steven P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbines, Steven P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Program Pascasarjana STIE Trisna Negara, 2020. *Pedoman Penyusunan Tesis MM STIE Trisna Negara Cetakan ke-19*, Belitang
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, B. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhalids.
- Stoner, James AF., R. Edward Freeman, Daniel RG R. Gilbert Jr., *Manajemen*, 1996. Diterjemahkan Sindiro. PT. Prenhalido, Jakarta.
- Umar Husein, 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Umar Husein, 2003. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.