

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima

Miratunnisah

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Korespondensi penulis: miratunnisah.stiebima19@gmail.com

Mauhammad Yusuf

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at the Ambalawi Subdistrict Office, Bima Regency. This type of research is associative research, where the population is 40 people with a sample of 39 employees who work at the Ambalawi Subdistrict Office, Bima Regency. Samples were taken using purposive sampling technique. The data analysis methods used are reliability and validity tests, classical assumption tests, T tests and F tests, correlation coefficients, determination tests and multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis using the t test, it shows that there is a positive and significant influence of leadership (X1) on job satisfaction (Y) at the Ambalawi sub-district office, Bima district. There is a positive and significant influence of organizational culture on job satisfaction at the Ambalawi sub-district office, Bima district. Based on the F test calculation, leadership (X1) and organizational culture (X2) simultaneously influence job satisfaction (Y) at the Ambalawi sub-district office, Bima district.*

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, dimana populasinya sebanyak 40 orang dengan sampel sebanyak 39 orang pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, uji T dan uji F, koefisien korelasi, uji determinasi serta analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji t, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima, terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima. Berdasarkan perhitungan uji F, kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional mulai dari tingkat yang paling bawah sampai tingkat yang paling atas, meskipun berbeda tingkatan, namun seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam suatu

organisasi pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program program yang telah dibuat.

Kepuasan kerja menurut (Sunyoto, 2019) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dimana ada tiga dimensi penting pada kepuasan emosional pada suatu situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan kesesuaian antara hasil dan harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait.

Maxwel (2018), mengemukakan kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat padadiri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Menurut Obiwuru (2018), "*Leadership as the individual behavior to guide a group to achieve their common target*". Artinya, kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Yuki (2018) mengemukakan Kepemimpinan merupakan proses untuk memengaruhi orang lain memahami, sekaligus setuju dengan apa yang perldilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik Dari pendapat para ahli maka peneliti mensintesisikan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi seseorang dalam suatu organisasi untuk melakukan tugas agar tujuan organisasi tercapai dengan baik dan maksimal.

Menurut Robbins (2018), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota oragnisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas subsub sistem yang ada di dalam organisasi. Sofiyon (2019), menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah pola, nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang dapat diartikulasikan. Muhammad (2018), mengemukakan bahwa, budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari pendapat para ahli maka peneliti mensintesisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama, keyakinan, nilai, norma, sikap, dan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penelitian terkait dengan kepemimpinan terdapat miskomunikasi antara pemimpin dan bawahan sehingga pekerjaan sering terbengkalai. dalam budaya organisasi, masih adanya pegawai yang masih terlambat saat bekerja sehingga bekerja tertunda.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada kantor camat ambalawi Kabupaten Bima”

Identifikasi Masalah

1. Masih ada miskomunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
2. Masih ada pegawai yang belum optimal dalam bekerja pada kantor camat ambalawi kabupaten bima.
3. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti aturan kantor pada saat jam kerja pada kantor camat ambalawi kabupaten bima.
4. Masih adanya pegawai yang kurang nyaman dalam bekerja pada kantor camat ambalawi kabupaten bima.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kerja pegawai pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut Yuki (2018), mengemukakan kepemimpinan merupakan proses untuk memengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang perlu dilakukan termaksud bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik. Indikatornya Menurut Obiwuru (2018), kepemimpinan diantaranya adalah:

a. Kemampuan analisis

Kemampuan analisis adalah keterampilan dalam mengumpulkan dan menganalisis sebuah informasi, menyelesaikan sebuah masalah dan juga mengambil keputusan.

b. Keterampilan komunikasi

Keterampilan secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar.

c. Mendengarkan

Mendengarkan diartikan sebagai menangkap bunyi (suara). Dengan telinga mendengarkan berarti menangkap sesuatu (bunyi) dengan sungguh-sungguh.

d. Ketegasan

Ketegasan adalah suatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut

e. Keberanian

Keberanian adalah sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut.

Budaya organisasi

Menurut Muhammad (2018) Mengemukakan bahwa, budaya organisasi adalah kebiasaan yang berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kegiatan tersebut yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Indikator Menurut (Ginting, 2021) Budaya Organisasi diantaranya:

a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

yaitu sejauh mana Pegawai diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

b. Perhatian terhadap detail

Yaitu sejauh mana Pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis, perhatian pada hal-hal detail.

c. Berorientasi pada hasil

Yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Agresivitas

yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

Kepuasan kerja

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Indikatornya menurut Afandi, (2018:82) indikator kepuasan kerja diantaranya:

a. Pekerjaan

Adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin, dan presentasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

b. Upah

Gaji dan tunjangan tentunya menjadi salah satu indikator kepuasan kerja karyawan yang paling terlihat jelas dan mempengaruhi. Gaji sendiri berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

c. Promosi

Adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

d. Pengawasan

Pengawasan terhadap kepuasan pegawai adalah usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mengetahui pengawasan dalam kepuasan kerja pegawai mulai dari peningkatan pengetahuan.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu.

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima.

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima.

H3: Diduga kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan pengaruh kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk epuasapenelitian atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Instrumen Penelitian

Menurut purwanto, instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat dengan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan.

Populasi Dan Sampel Penelitian

populasi dan sampel penelitian yaitu seluruh pegawai pada kantor camat ambalawi kabupaten bima yang berjumlah 44 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini seluruh PNS pada kantor camat ambalawi yaitu 39 pegawai PNS dan pegawai biasa 5 pegawai Honor dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu (purposive sampling). Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dan sugiyono, (2016: 85) alasan menggunakan teknik sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian bertempat dikantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima (Jalan Lintas Wera, Desa Nipa, Kec Ambalawi, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. 84153)

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses penadaan primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode penelitian ilmiah, karena pada umumnya yang dikumpulkan digunakan, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian, maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan.

1. Observasi

Pengamatan atau observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud dan kemudain memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan proses tanya jawab atau melakukan komunikasi langsung dengan beberapa pegawai kantor camat ambalawi kabupaten bima guna menggali informasi awal.

3. Kuisisioner

Yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan /pernyataan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

4. Study pustaka.

Study pustaka dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut . Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shoot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

3. Analisis regresi linier berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menuju hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini diperhitungkan statistik menghubungkan Model Analisis Regresi untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh komunikasi, antara pegawai persamaannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

X1 = kepemimpinan

X2 = budaya organisasi

Y = kepuasan kerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

ε = Error

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram.

5. Koefisien Korelasi

Adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara variabel. Koefisien korelasi ini dilambangkan dengan huruf r, di mana nilai r bervariasi di rentang -1 sampai +1 memberikan informasi bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

6. Koefisien Determinasi

Dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau pentingnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

7. Uji t

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesa secara parsial adalah sebagai berikut : $H_0 : b_i = 0$

Artinya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat ambalawi kabupaten bima $H_1 : b \neq 0$

Artinya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat ambalawi kabupaten bima. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha =$

8. Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Ket
KEPEMIMPINAN X1	1	0,855	0,300	Valid
	2	0,883	0,300	Valid
	3	0,878	0,300	Valid
	4	0,864	0,300	Valid
	5	0,699	0,300	Valid
	6	0,875	0,300	Valid
	7	0,666	0,300	Valid
	8	0,769	0,300	Valid
BUDAYA ORGANISASI X2	1	0,874	0,300	Valid
	2	0,870	0,300	Valid
	3	0,930	0,300	Valid
	4	0,839	0,300	Valid
	5	0,953	0,300	Valid
	6	0,929	0,300	Valid
	7	0,760	0,300	Valid
	8	0,850	0,300	Valid
KEPUASAN KERJA Y	1	0,852	0,300	Valid
	2	0,833	0,300	Valid
	3	0,564	0,300	Valid
	4	0,826	0,300	Valid
	5	0,907	0,300	Valid
	6	0,878	0,300	Valid
	7	0,826	0,300	Valid
	8	0,779	0,300	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai r Hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2) dan kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini “valid”.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's alpha</i>	Batas Normal	Keterangan
Kepemimpinan	0,925	0,6	Reliabel
Budaya organisasi	0,954	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,883	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**reliabel**”, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-i butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

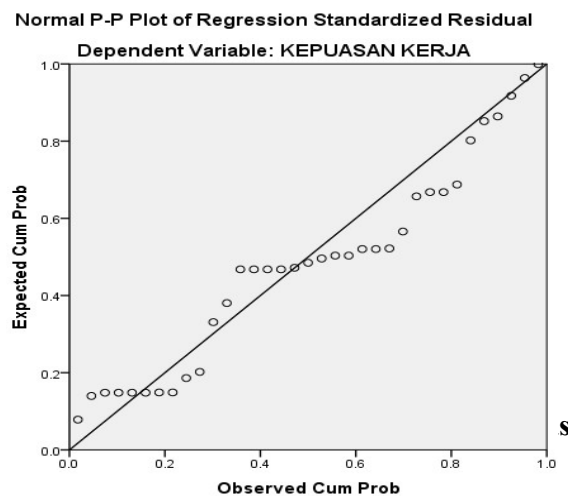
3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Kolmogorov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11634108
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.966
Asymp. Sig. (2-tailed)		.309

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov smirnov di dapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,309 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa uji test normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal. Berikut ini disertai dengan gambar probability plot.



Gambar diatas menunjukan penyebaran data mengikuti garis diagonal artinya data antara variable dependen dan variable independennya memiliki hubungan atau distribusi yang Normal.

b. Uji Multikolinearitas

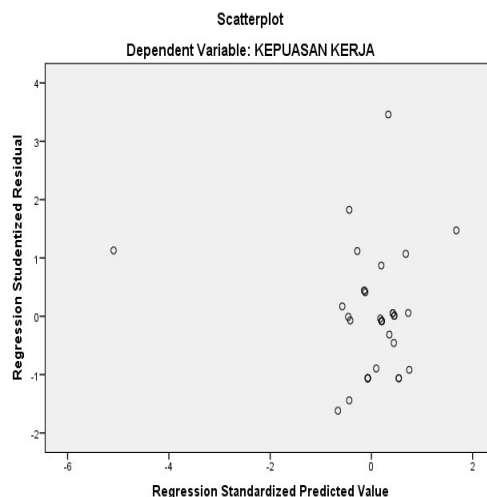
Tabel 3. Uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Toleranc ^e	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.375	2.799		2.635	.013		
	KEPEMIMPINAN	.515	.089	.624	5.757	.000	.790	
	BUDAYA ORGANISASI	.225	.071	.343	3.162	.003	.790	

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 3. diatas hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai toleranc sebesar $0,790 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,266 < 10,0$,maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Heterokedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4. diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji multikolinearitas**Tabel 5. Uji multikolinearitas**

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.703	.684	2.181	1.673

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 5. Diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,673, nilai ini terletak antara dL 1,3283 dan dU 1,6575, maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Uji Regresi Linear Berganda**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.375	2.799	2.635	.013
	KEPEMIMPINAN	.515	.089	.624	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.225	.071	.343	.003

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut $Y = 7,375 + 0,515X_1 + 0,225X_2$

Berdasarkan persamaan,tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai kostanta sebesar 7,353, artinya jika Kepemimpinan, dan budaya organisasi nilainya adalah 0 maka nilai Kepuasan kerja nilainya positif yaitu sebesar 7,353
- Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,515 artinya setiap kenaikan 1% variable Kepemimpinan maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,515
- Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,031 artinya setiap kenaikan 1% variable budaya organisasi maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,031.

5. Uji Koefisien Korelasi**Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.684	2.181

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI,

KEPEMIMPINAN

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,838. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berada pada titik sedang untuk dapat memberi interpretasi terhadap sedangnya hubungan variabel dapat digunakan pedoman seperti pada tabel tersebut.

Tabel 8. Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Korelasi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja 0,682 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **hubungan Kuat** Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,360 yang berarti tingkat hubungan antara variable budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Kantor camat ambalawii kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan Kuat**.

6. Uji Determinasi

Tabel 9. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.684	2.181

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel 9. diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,703 yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat ambalawi kabupaten Bima adalah sebesar 52,0%. Sisanya 48,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 10. Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.375	2.799		2.635	.013	
	KEPEMIMPINAN	.515	.089	.624	5.757	.000	.790
	BUDAYA ORGANISASI	.225	.071	.343	3.162	.003	.790

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

H1: Pengaruh kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh $T - hitung = 5.757$ dan $T - tabel = 2,045$ maka $5.757 > 2,045$ dan signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ Berarti H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Kantor Camat Ambalawi kabupaten Bima. Siagian et al. (2018) dalam penelitiannya menyebutkan hal yang sama bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai.

H2: Pengaruh budaya organisasi Terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh $T - hitung = 3.162$ dan $T - tabel = 2,045$ maka $3.162 > 2,045$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$ Berarti H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat pada kerja Kantor Camat Ambalawi kabupaten Bima.

Qazi et al., (2017) menyatakan bahwa jika persepsi budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika persepsi budaya organisasi rendah maka tingkat kepuasan kerja juga akan rendah.

8. Uji F

Tabel 11. Uji t (parsial)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	360.460	2	180.230	37.873	.000 ^b
	Residual	152.283	32	4.759		
	Total	512.743	34			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

H3: Pengaruh budaya organisasi Terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data dari tabel 8 diatas. Dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 37.873 > 3,26 . Dengan nilai sig sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan ($0,000 > 0,05$) hasil ini memberikan makna bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka H3 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima. (2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima. (3) Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima.

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran, sebagai berikut: (1) Kantor Camat Ambalawi Kabupaten Bima. perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam hal komunikasi dan lingkungan kerja agar terwujudnya semangat kerja sehingga efektif dan efisien pula pekerjaan pegawai. (2) Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kompetensi, dan sebagainya yang berkaitan dengan kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Andika, Rindi. Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.” *Jurnal Manajemen Tools* 11(1):1689–99.
- Ali, K Dan Agustina, D. W. (2019) Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (study pada rumah sakit metro).
- Apriliana Rahmawati, Sharifah Hidayah, Fitriadi (2019) Pengaruh kepemimpinan Dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja Dan motivasi. *JURNAL MENAJEMEN-VOL* 11 (2) 2019, 103-115.
- Arianto, Nurmin. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1(3):260–80. doi: 10.32493/jjsdm.v1i3.1289.
- Hastuti, Bahar Siring & Amiruddin Husein. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. . *Jurnal Tata Kelola Volume 7 Nomor 7. Website: <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata>.*
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- I Gede Ade Eka Saputra Dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017) Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen unud*, 6, 12: 6592-6619.
- Kosasih Achmad. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten. *Journal Of Government and Civil Society*. 1(2).
- Sudarmin Malik (2017), pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV Kota Kabupaten Rokan Hulu. 1 (4) pp. 257-264. Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten. *Journal Of Government and Civil Society*. 1(2)..
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70. doi:10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- Tri Widiyanto Dan Supriyono (2018), Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan- VOL* 3. No. 2 2018 ISSN 2579-5597