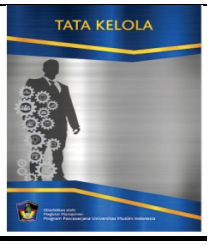
TATA KELOLA
Volume 10, Nomor 2, 2023
P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 0000-0000
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/tata
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hastuti[1], Bahar Sinring & Amiruddin Husein[3]

[12,3,] *Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia.*
[1] *Koresponden Penulis, E-mail: uthihastuti93@gmail.com*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wae manurung di Kabupaten Bone . Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 67 pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Teknik sampling yang dipakai adalah teknik sampel acak sederhana *dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi*

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT
This study aims to analyze the extent of the influence of Organizational Culture, Leadership Style, Job Satisfaction on Employee Performance in the Regional Water Supply Company (PDAM) Wae Manurung in Bone Regency. out through questionnaires and carried out on 67 employees of PDAM Wae Manurung in Bone Regency. Data analysis in this study used SPSS version 24. The sampling technique used was simple random sampling technique *and data testing techniques used in this study include the classic assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The analysis shows that simultaneous clarity of Organizational Culture, Leadership Style, Job Satisfaction influences employee performance and partially the dominant effect on employee performance is the organizational culture.*

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Agar kinerja perusahaan dapat dicapai dengan baik, maka yang harus ditanamkan manajemen perusahaan kepada karyawan adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Budaya organisasi menurut (Yudha, (2018) merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Hal ini sejalan dengan asumsi yang digunakan dalam teori kepemimpinan pelaku (behavioral) yaitu bahwa gaya kepemimpinan itu dapat dipelajari dan dikembangkan (Kreitmer & Kinichi, dalam Suseno, 2013)

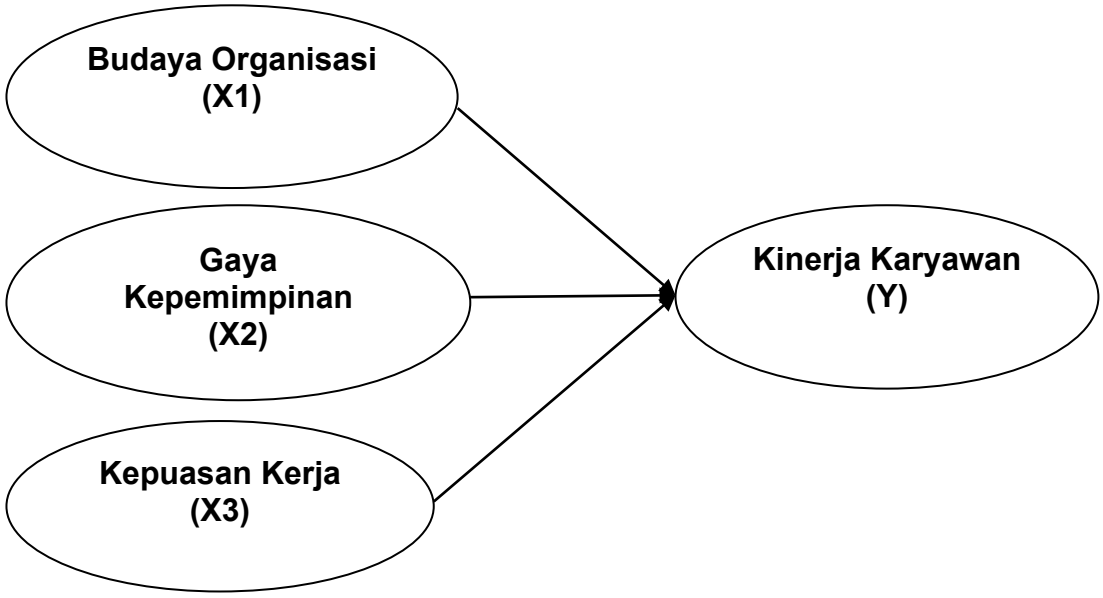
Dalam mencapai tujuan organisasi selain dukungan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, kepuasan kerja juga merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari 1) menurunnya pelaksanaan tugas, 2) meningkatnya absensi, dan 3) penurunan moral organisasi. (Yukl, 1989 dalam Ilyas Muhajir, 2014).

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wae manurung di Kabupaten Bone

Pada pembahasan ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wae Manurung di Kabupaten Bone. Penelitian yang sama tentang kinerja karyawan. Akan dilakukan penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di PDAM Bone. Dilihat dari budaya organisasi, gaya kepemimpinannya dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan faktor-faktor yang bersumber dari dalam individu dan dari luar individu dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan memilih cukup banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah agar dapat diketahui faktor apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Wae Manurunge di Kabupaten Bone yang dijadikan sasaran penelitian agar dapat dilakukan perbaikan kinerja di masa depan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah:

Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis 1 :Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wa'e Manurung di Kabupaten Bone.

Hipotesis 2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wa'e Manurung di Kabupaten Bone.

Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wa'e Manurung di Kabupaten Bone.

METODE PENELITIAN

Penulisan tesis ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2014) adalah penelitian berupa angka-angka dan analisis-analisis menggunakan statistik. menurut (Tanzeh (2011) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kuantitatif yang diangkakan (skoring) yang menggunakan statistik. Penelitian akan dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wae Manurung di kabupaten Bone. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone yang berjumlah sebanyak 80 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 dengan metode *Tehnik sample random sampling*.

Untuk menjawab hipotesisi penelitian maka digunakan rumus menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$Y = a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$

Keterangan:

Y = Akuntabilitas Kinerja
a = Konstanta
β1-β3 = Koefisien Regresi
X1 = Kejelasan Sasaran Anggaran
X2 = Pengendalian Akuntansi
X3 = Sistem Pelaporan
e = standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila ingin meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2: Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,125	,693		1,624	,109
	X1	,484	,216	,346	2,242	,028
	X2	,267	,121	,226	1,994	,035
	X3	,116	,116	,152	1,003	,320

a. Dependent Variable: Y (kinerja pegawai)

Sumber: hasil analisis data 2020

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yakni: budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone diuraikan sebagai berikut:

1. β_1 = 0,484 artinya korelasi antara variabel bebas budaya organisasi dan kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone memiliki arah yang sama dan nilai signifikan sebesar (sig.) = 0,028 < α = 0,05, artinya ada pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone.
2. β_2 = 0,267 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone yang memiliki arah yang sama dan nilai signifikansi (sig.) = 0,035 < α = 0,05, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone.
3. β_3 = 0,116 menunjukkan korelasi antara variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone yang memiliki arah yang sama namun nilai signifikansi (sig.) = 0,320 > α = 0,05, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone.

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kebupaten Bone

Dari uraian sebelum tercermin hubungan erat antara budaya organisasi dan kinerja, sehingga diduga budaya organisasi memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone. Hasil ini menunjukkan bahwa peranan budaya organisasi sangat memberikan kontribusi pegawai PDAM terhadap kinerja pegwai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil peneltian telah dilakukan oleh (Wibowo, 2014), diperoleh hasil pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Transmarine Anugrah Expressindo). Menunjukkan hasil hipotesis bahwa semua variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo. Sedang secara persial ditemukan bahwa faktor ditemukan faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh siginifikan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PDAM Wae Manurung di kabupaten Bone terkait dengan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDAM, maka diperoleh B = 0,267 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone dengan nilai probability sebesar 0,035 lebih kecil daripada nilai α = 0,05. Hal ini dibuktikan dengan besaran nilai sumbangsi melalui nilai kontribusi (β_2) = 26,70% dan juga diperlihatkan nilai signifikansi 0,035 dengan

t_{hitung} = 1,994 dengan probablitas (sig.) = 0,035 < α = 0,05, menunjukkan jika gaya kepemimpinan PDAM ditingkatkan maka kinerja pegawai juga dapat meningkat.

Temuan dari hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Rukmawati, 2016) disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif (0,925) dan tidak signifikan (0,925) terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan, Peternakan Kupang. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan di atas berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24 maka ditemukan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Ini berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone. Hal ini dibuktikan dengan besaran nilai sumbangsinya melalui nilai kontribusi (β_3) = 0,116 atau 11,60% dapat diperlihatkan dengan t_{hitung} = 1,003 dengan nilai probablitas sig. = 0,320 > α = 0,05, karena nilai probablitas lebih besar dari nilai signifikansi, ini berarti faktor kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriadi Cahyadi (2018) diperoleh hasil uji hipotesis dengan uji t diketahui bahwa hipotesis diterima, artinya variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar (2,309) > t_{tabel} (2,024) dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 (0,026 < 0,05), hal ini berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dengan kata lain hipotesis diterima. Jadi kesimpulannya bahwa penelitian yang dilakukan (Damayanti dkk (2018) berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti di atas.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wae Manurung di Kabupaten Bone. Secara persial kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari karakterisitk responden dan hasil analisis data pada pengujian hipotesis secara parsial, hasil penelitian ini menyarankan agar kinerja pegawai, seperti kemampuan yang memadai, kedisiplinan individu yang tinggi dan ketetapan sasaran dalam organisasi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai yang diukur dengan pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Hasil penelitian ini jga menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain dalam mengukur kinerja pegawai agar wawasan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dapat bertambah misalnya motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmag Tanzeh, 2011. Metodologi Penelitian Praktis, Teras Yogyakarta.

Damayanti, R. Hanafi, A dan Afriyadi Cahyadi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV No, 2

Muhajir, I. 2014. Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (persero) Cabang Semarang) Volume XIII, No. 3.

Robbins Dan Thimoty. 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta Selatan.

Rukmawati. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Terbuka. Jakarta.

Siswoko, A. (2014). Pengaruh Budaya, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Suseno, D. Y. (2013). ``Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kayu di Kecamatan Kartasura Sukoharjo" Jurnal Manajemen,XXV(2)

Yudha, RI. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Abadi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 9, nomor 2. Universitas Batanghari Jambi.