

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PENDIDIKAN KECAMATAN PAMPANGAN KABUPATEN OKI

Edduar Hendri *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI keseluruhan berjumlah 31 orang., sedangkan dalam penelitian ini tehnik sample yang ditetapkan sampling jenuh atau seluruh populasi diambil sebagai sampel, yaitu berjumlah 31 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI. (2) Secara parsial Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI. (3) Secara parsial juga Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran suatu organisasi, Sulaksono (2002 : 114). Sejalan dengan itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengembangkan program yang menyangkut budaya kerja aparatur yang tertuang dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, yang di dalamnya terdapat 17 (tujuh belas) pasang nilai-nilai dasar budaya kerja, yang semuanya diarahkan pada terwujudnya pemerintahan yang baik. Aparatur Negara yang mampu memahami dan memiliki semangat dan etos kerja yang bertanggungjawab, bermoral, berdisiplin, profesional dan produktif akan mempercepat terwujudnya pemerintahan yang baik.

Tantangan yang dihadapi aparatur negara cukup memprihatinkan terutama karena masih ada pemimpin dan aparatur negara yang mengabaikan nilai-nilai dan budaya kerja. Oleh karena itu perlu segera diterapkan budaya kerja aparatur demi terwujudnya kesejahteraan dan pelayanan masyarakat secara baik dan benar. Masalah mendasar dalam memahami dan mengimplementasikan budaya kerja itu merupakan tugas berat yang ditempuh secara utuh menyeluruh dalam waktu panjang karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap, dan perilaku serta peradaban bangsa. Budaya kerja aparatur negara dapat diawali dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, institusi atau sistem kerja, sikap dan perilaku sumber daya aparatur yang melaksanakan.

Interaksi antara ketiga unsur penting itulah yang sangat mempengaruhi pengembangan budaya kerja. Di samping faktor

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

lingkungan yang sangat mercepengaruhinya, unsur-unsur itu diinternalisasikan ke dalam setiap pribadi aparatur sehingga menghasilkan kinerja berupa produk dan jasa yang bermutu bagi peningkatan pelayanan masyarakat. Untuk mengimplementasikannya diperlukan perbaikan persepsi, pola pikir, dan mengubah perilaku yang dilakukan dengan menumbuhkan kembangkan nilai-nilai budaya kerja sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Peningkatan penerapan yang utuh dan menyeluruh terhadap nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara dalam penyelenggaraan pemerintahan mutlak diperlukan. Hal ini sejalan dengan peranan pemerintah untuk memantapkan dan memelihara persatuan bangsa dan menjaga integritas nasional secara lestari. Untuk dapat melaksanakan peran pemerintah tersebut, aparatur harus mempunyai konsep, kesepakatan dan peningkatan penerapan secara terus menerus, dan efektif dalam kerangka pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai kewenangan pada unit kerja masing-masing.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja Bass dalam Cahyono (2005 : 98). Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan

dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance* Harvey dan Brown dalam Cahyono (2005 : 103). Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (1998: 193) menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan, juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

Menurut As'ad (2000: 102) kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu yang diteliti adalah tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi

yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI merupakan cabang dari Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Adapun salah satu fungsi dari UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI yaitu mengkoordinir atau mengatur berkas-berkas dari semua sekolah yang ada di Kecamatan Pampangan, sedangkan tugasnya antara lain melaksanakan sebagian tugas Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten di wilayah kerja kecamatan dan melaksanakan urusan di bidang pendidikan nasional yang menjadi tanggung jawabnya di kecamatan.

Untuk melaksanakan peranan UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI tersebut, tentunya peranan pimpinan dalam merencanakan dan mengorganisasikan bawahannya sangatlah menentukan, dan untuk mendorong, membangun serta memberikan iklim yang baik serta memberikan motivasi kerja kepada seluruh bawahannya, maka pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya.

Pada UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI, pemimpin dalam hal ini Kepala Cabang Dinas Diknas Kecamatan Pampangan hanya memberikan tugas kepada satu orang pegawai kepercayaannya, dan pimpinan tersebut selalu mengawasi serta memberikan batas waktu pelaksanaan tugas tersebut. Akan tetapi jika pimpinan tersebut memperoleh informasi tentang perilaku karyawan yang dianggap dapat menghambat tugas yang akan dikerjakannya, maka hilanglah kepercayaan pimpinan terhadap pegawai tersebut sehingga untuk pelaksanaan tugas selanjutnya

maka pimpinan tersebut akan mencari pegawai lain yang lebih dipercayainya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI dengan judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PENDIDIKAN KECAMATAN PAMPANGAN KABUPATEN OKI".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?

1.3. Tujuan Penelitian

Atas dasar permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan

antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Diknas UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI. Dalam penelitian ini untuk tidak meluas maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada subyek penelitian yaitu aspek gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI. Aspek kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.

1.5. Landasan Teori

1.5.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikutnya atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial Soekarso (2010 : 44).

Menurut Thoah (2010 : 122) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi

perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Sedangkan Husnan (2008 : 224) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sementara itu Rivai (2007 : 64) mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Fiedler dalam Sujak (1990:10), gaya seorang pemimpin dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Gaya dengan orientasi pada tugas (*task oriented*)

Adapun ciri-ciri kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah sebagai berikut:

- a. Memberi standar tertentu pada setiap jenis pekerjaan.
- b. Memberi batas waktu pada pelaksanaan tugas.
- c. Meminta bawahan agar selalu mengikuti prosedur dan standar kerja.
- d. Selalu mengawasi bawahan tentang apa yang akan dikerjakan bawahan.
- e. Akan mengkritik bawahan bila hasil pekerjaannya dianggap tidak memuaskan.

Pemimpin yang berorientasi pada tugas memandang bahwa dirinya akan merasa puas apabila mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada padanya, tuntutan terhadap bawahannya berupa tugas-tugas yang

harus selesai dikerjakan. Pemimpin dengan gaya seperti itu tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan bawahannya tetapi lebih berorientasi pada pandangan bahwa penyelesaian pelaksanaan tugas menjadi prioritas utama.

2. Gaya dengan orientasi pada orang/karyawan (*employee oriented*)

Ciri-ciri kepemimpinan yang berorientasi pada orang/karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Selalu menyimak dengan baik setiap keluhan bawahan.
- b. Mau menerima usul atau gagasan yang disampaikan bawahan.
- c. Berusaha mengikut sertakan bawahan dalam setiap kesempatan.
- d. Selalu memikirkan kepentingan kesejahteraan bawahan.
- e. Bersedia berkonsultasi dan membela kepentingan bawahan.

Pemimpin yang berorientasi pada orang/karyawan akan mendapatkan kepuasan apabila terjadi hubungan yang baik diantara para bawahan atau anggota kelompok dalam suatu pekerjaan. Pemimpin yang memiliki gaya seperti itu lebih menekankan pandangan bahwa hubungan pemimpin dengan bawahan sebagai teman sekerja bukan hubungan antara atasan dan bawahan sehingga kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dapat dilakukan dengan lebih tenang tanpa adanya tekanan.

Dalam praktek, pada umumnya gaya kepemimpinan tersebut berbaur antara kedua macam tingkah laku tersebut dan tidak mungkin seorang pemimpin melaksanakan salah satu saja dengan mengabaikan yang lainnya. Karena itu diperoleh empat macam kecenderungan tingkah laku

kepemimpinan dalam pencapaian tujuan, yaitu:

- a. Orientasi tugas tinggi, orientasi hubungan karyawan rendah.
- b. Orientasi tugas tinggi, orientasi hubungan karyawan juga tinggi.
- c. Orientasi tugas rendah, orientasi hubungan karyawan tinggi.
- d. Orientasi tugas rendah, orientasi hubungan karyawan rendah.

Yang terbaik di antara kecenderungan gaya kepemimpinan tersebut tentulah kecenderungan pemimpin dengan orientasi tugas tinggi dan juga orientasi hubungan karyawan juga tinggi karena hal tersebut berarti, pemimpin tersebut dapat menyeimbangkan antara tugas dan hubungan karyawan.

1.5.2. Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja Supriyadi dan Guno (2006 : 8).

Budaya kerja adalah suatu nilai-nilai yang menjadikan pedoman SDM untuk menghadapi permasalahan-permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

Budaya kerja ialah cara kerja yang berdasarkan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap kakitangan dalam organisasi. Cara kerja yang diamalkan seperti itu sudah menjadi kebiasaan atau tradisi organisasi tersebut.

Nilai ialah sesuatu yang dipegang dan diterima oleh seluruh masyarakat dalam sesebuah organisasi. Jika apa yang dipegang itu adalah baik, maka nilai itu adalah baik dan positif. Jika tidak, ia adalah dianggap tidak baik dan negatif maka akan ditolak.

Budaya kerja juga ditentukan oleh sistem, prosedur dan struktur organisasi itu sendiri. Selain itu juga, budaya kerja memerlukan pemimpin yang berkualiti bagi menerajui sesebuah organisasi ke satu tahap yang dibanggakan. Budaya kerja yang mampu mewujudkan suasana kerja yang selesa dan sistematik berupaya menyumbang kepada peningkatan kualiti dan produktiviti kerja.

Selanjutnya budaya kerja dapat diartikan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Waridin dan Masrurukhin (2006 : 43).

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan Guno (2005: 3).

Saat ini dalam organisasi pemerintah sudah dibuat kebijakan oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara (Men .PAN), melalui Keputusan Men. PAN No.25/Kep/Men.PAN/4/2002, tgl.25 April 2002, Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. Sedangkan kita masih menunggu hasil dari penerapan budaya kerja aparatur dalam setiap unit organisasi dalam

struktur yang ditetapkan dalam peraturan daerah.

Tampaknya diperlukan pendidikan masyarakat disamping pendidikan formal untuk membudayakan budaya kerja missal dengan; memperbanyak kampanye budaya kerja melalui berbagai media; media massa (cetak dan elektronik), media tradisionil, media tetap muka, dan media lain melalui pembentukan kelompok kelompok budaya. Memperlombakan produk secara sehat dengan mutu yang baik dan dapat bersaing dengan mutu produk asing, serta memberikan reward bagi hasil produk yang mampu bersaing dan memuaskan pelayanan masyarakat. Memberikan semangat dan motivasi bagi setiap orang mempunyai sikap dan gila akan bekerja untuk mencapai mutu yang tinggi.

Pendidikan budaya kerja mulai dari rumah tangga dengan memberikan semangat dan disiplin bagi keluarga untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Mengutamakan mutu kerja dari hasil asal jadi setiap keluarga dalam sebuah nilai budaya pada masing masing keluarga.

Juga diperlukan upaya menghilangkan paradigma lama dengan bermalasan dan bersantai dalam bekerja, walau kita temukan dalam organisasi pemerintah ada aparat uang bekerja siang malam tanpa memandang waktu untuk mencapai kinerja yang baik dalam tugas pokok dan fungsi masing masing. Hilangkan semangat bekerja karena mengharapkan jabatan tertentu yang menggiurkan dan tidak mau bekerja karena jabatan atau tugas tidak diingini karena tidak menggiurkan atau adanya iming iming yang tidak professional.

Tanamkan semangat professional dan etos kerja tinggi pada setiap generasi dengan boleh

mencontoh bangsa lain yang maju karena budaya dan semangat kerja tinggi mereka dan hilangkan semangat ala mumpung yang bersifat egoisme dan menang sendiri.

Secara perlahan tapi pasti membangun budaya kerja generasi muda bangsa bukan tidak mungkin bisa terwujud dalam masa tertentu yang sulit dalam jangka pendek karena merubah sikap dan membangun nilai dan kebiasaan baru yang merobah pardigma lama yang masih melekat dalam beberapa generasi.

1.5.3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2010 : 501). Sedangkan menurut Hasibuan, (2009 : 202). kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sementara itu Rivai, (2007 : 249) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap, khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan serta harapan

seseorang akan penghargaan yang diterimanya dari pekerjaan yang dilakukannya.

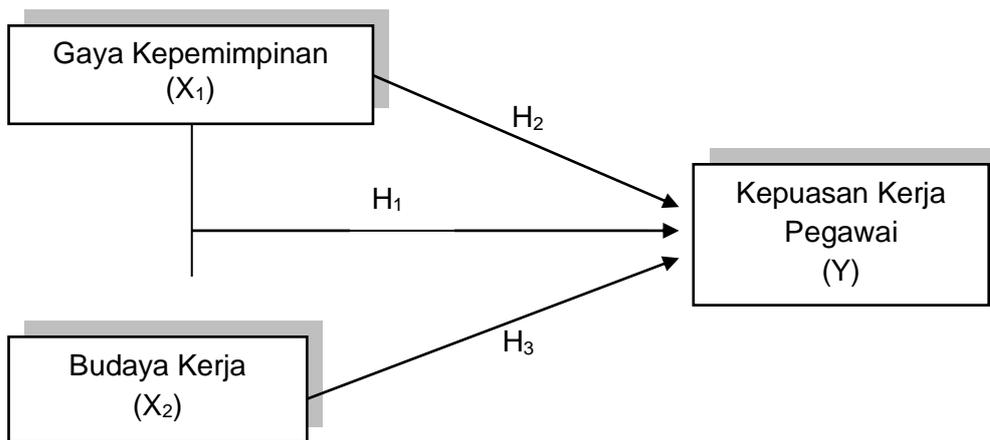
1.6. Penelitian Terdahulu

Darwito (2008), dalam penelitiannya menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen dan, Kepuasan Kerja, Kinerja sebagai variabel dependen serta Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening yang di lakukan pada Studi Pada Studi Pada RSUD Kota Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Baihaqi (2010), dalam penelitiannya menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen dan, Kepuasan Kerja, Kinerja sebagai variabel dependen serta Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening yang di lakukan pada Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan;

Zulkifli (2009), dalam penelitiannya menggunakan budaya kerja sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Kepegawaian Setjen Deptan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

1.7. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.8. Hipotesis Penelitian

Dari teori dan kerangka pemikiran penelitian yang dikemukakan di atas, maka diambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI?

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Unit Pelaksana Teknik Dinas Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI..

2.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan adalah desain kausal yang

bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama adalah gaya kepemimpinan (X_1), variabel bebas kedua adalah budaya kerja (X_2), dan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Pada penelitian ini ingin melihat pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y , pengaruh X_2 secara parsial terhadap Y , dan pengaruh X_1 , X_2 secara bersama-sama terhadap Y .

2.3. Operasional Variabel

2.3.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikutnya atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial Soekarso (2010:22-23).

2.3.2. Budaya Kerja

Budaya kerja dapat diartikan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan

tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” Waridin dan Masrurukhin (2006 : 25).

2.3.3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, kedisiplinan dan pretasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Hasibuan (2009:203).

2.4. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

2.4.1. Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian sebagai berikut ialah:

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah terdiri dari jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan yang disediakan peneliti yang berhubungan dengan variable penelitian. Data primer diperoleh dari wawancara pada responden dan berbagai sumber lalu juga dengan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak

kedua (penelitian terdahulu) dan teori-teori yang diperoleh dari literature penelitian terdahulu maupun dari internet yang berupa berbagai input teoritis yang merupakan tambahan studi pustaka.

2.4.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti

2.5. Metode Analisis

Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dipilih dan dipergunakan dengan maksud untuk menggambarkan karakteristik penyebaran skor setiap variable dengan menghitung rata-rata, mean, simpangan baku, skor tertinggi, skor terendah, serta visualisasi data berupa grafik dan table. Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variable gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), budaya kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama dipergunakan analisis regresi dan korelasi.

3. PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi

3.1.1. Gaya Kepemimpinan

Tabel 1
Deskriptif Variable Gaya Kepemimpinan

Item	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Jlh Resp.	Makna
1	2	5	14	9	1	3,0645	31	Baik
2	0	1	5	18	7	4,0000	31	Sangat Baik
3	0	0	3	21	7	4,1290	31	Sangat Baik
4	0	0	4	21	6	4,0645	31	Sangat Baik
5	0	0	10	15	6	3,8710	31	Baik
6	0	0	11	17	3	3,7419	31	Baik
7	6	6	11	7	1	2,7097	31	Tidak Baik
8	3	1	17	10	0	3,0968	31	Baik
9	3	1	4	17	6	3,7097	31	Baik
10	0	2	16	8	5	3,5161	31	Baik
Jumlah	14	16	95	143	42	3,5903		

Berikut adalah makna dari hasil nilai rata-rata hasil jawaban responden tentang kepuasan kerja adalah : nilai rata 1 – 1,99 = sangat tidak baik (STB); 2 – 2,99 = tidak baik (TB); 3 – 3,99 = baik (B); 4 – 5 = sangat baik (SB) .

Dari hasil pengolahan data di atas didapat jawaban mengenai gaya kepemimpinan yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI diketahui bahwa jawaban terendah dari responden yaitu skor 1 dengan ketegori sangat tidak baik dan jawaban tertinggi skor 5 dengan kategori sangat baik. Dan berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui nilai rata-rata jawaban responden tentang gaya kepemimpinan untuk item pernyataan nomor 2, 3 dan 4 berada pada interval 4 – 5,00 yang bermakna bahwa gaya

kepemimpinan di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI sudah sangat baik, dan tetap di pertahankan. Pada pernyataan nomor 1, 5, 6, 8, 9 dan 10 berada pada interval 3 – 3,99 yang bermakna bahwa gaya kepemimpinan baik, dan perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik. Untuk pernyataan nomor 7 yang berbunyi “Pemimpin selalu menjaga hubungan baik antara atasan dengan bawahan” nilai rata-rata jawaban responden mencapai 2,7097 yang bermakna tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya menjaga hubungan baik dengan bawahan, untuk menjaga keharmonisan antara pimpinan dan bawahan dan sesama pegawai pimpinan harus merubah gaya kepemimpinan yang ada saat ini.

3.1.2. Budaya Kerja

Tabel 2
Deskriptif Variable Budaya Kerja

Item	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Jlh Resp.	Makna
1	0	5	21	5	0	3,0000	31	Baik
2	1	10	12	5	3	2,9677	31	Tidak Baik
3	2	3	15	9	2	3,1935	31	Baik
4	0	0	8	17	6	3,9355	31	Baik
5	0	0	7	15	9	4,0645	31	Sangat Baik
6	0	0	5	16	10	4,1613	31	Sangat Baik
7	6	9	14	0	2	2,4516	31	Tidak Baik
8	1	2	12	15	1	3,4194	31	Baik
9	0	0	3	19	9	4,1935	31	Sangat Baik
10	0	0	8	18	5	3,9032	31	Baik
Jumlah	10	29	105	119	47	3,5290		

Berikut adalah makna dari hasil nilai rata-rata hasil jawaban responden tentang budaya kerja adalah : nilai rata 1 – 1,99 = sangat tidak baik (STB); 2 – 2,99 = tidak baik (TB); 3 – 3,99 = baik (B); 4 – 5 = sangat baik (SB).

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui nilai rata-rata jawaban responden tentang budaya kerja untuk item pernyataan nomor 5, 6 dan 9 berada pada interval 4 – 5,00 yang bermakna bahwa budaya kerja di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI sudah sangat baik, dan perlu dipertahankan. Pada pernyataan nomor 1, 3, 4, 8, dan 10 berada pada interval 3 – 3,99 yang bermakna bahwa budaya kerja baik, dan perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik. Untuk pernyataan nomor 2 yang berbunyi “Saya selalu memakai seragam kerja sesuai ketentuan” diperoleh nilai rata-rata jawaban sebesar 2,9677 yang bermakna tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum mematuhi peraturan mengenai pakaian

seragam kerja, pegawai memakai pakaian seragam kerja pada hari-hari tertentu saja ini berlangsung sudah cukup lama, pimpinan telah menghimbau agar pegawai mematuhi aturan yang telah ditetapkan, tetapi sebagian pegawai tetap melanggarnya.

Untuk pernyataan nomor 7 yang berbunyi “Instansi memberikan kebebasan kepada saya mengenai cara menyelesaikan pekerjaan” diperoleh nilai rata-rata jawaban sebesar 2,4516 yang bermakna tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI tidak memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, tentunya ini membuat karyawan tertekan dalam bekerja. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak stress pimpinan harus memberikan kebebasan kepada karyawan baik dalam hal pekerjaan maupun dalam mengutarakan ide-ide demi untuk kemajuan instansi.

3.1.3. Kepuasan kerja

Tabel 3
Deskriptif Variable Kepuasan Kerja

Item	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Jlh Resp.	Makna
1	0	0	12	15	4	3,7419	31	Baik
2	0	1	11	12	7	3,8065	31	Baik
3	0	1	15	13	2	3,5161	31	Baik
4	0	0	10	16	5	3,8387	31	Baik
5	0	0	9	17	5	3,8710	31	Baik
6	3	3	10	13	2	3,2581	31	Baik
7	0	1	10	15	5	3,7742	31	Baik
8	3	0	6	18	4	3,6452	31	Baik
9	0	0	9	15	7	3,9355	31	Baik
10	0	0	1	25	5	4,1290	31	Sangat Baik
Jumlah	6	6	93	159	46	3,7419		

Berikut adalah makna dari hasil nilai rata-rata hasil jawaban responden tentang kepuasan kerja adalah : nilai rata 1 – 1,99 = sangat tidak baik (STB); 2 – 2,99 = tidak baik (TB); 3 – 3,99 = baik (B); 4 – 5 = sangat baik (SB).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai rata-rata jawaban responden tentang kepuasan kerja dari setiap item pernyataan berada pada interval 3 – 3,99 yang bermakna bahwa kepuasan kerja pegawai di

UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI sudah baik, tapi belum optimal karena masih dapat ditingkatkan menjadi sangat baik. Pada pernyataan 10 yang berbunyi “Penataan ruangan saya menyulitkan saya dalam bekerja” nilai rata-rata jawaban responden mencapai 4,1290 yang bermakna sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa penataan ruangan sudah sangat baik dan perlu dipertahankan agar kepuasan kerja pegawai dapat terjaga.

3.2. Analisis Regresi

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Beta	t	Probabilitas (Sig t)	Keputusan Terhadap Ho
Gaya Kepemimpinan (X1)	,432	,591	4,702	,000	Ditolak
Budaya Kerja (X2)	,315	,352	2,799	,009	Ditolak
Constant	10,870				
F _{tabel}	= 3,340				
F _{hitung}	= 20,757				
t _{tabel}	= 2,048				
R	= ,773				
R Square	= ,597				

3.3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,757 > 3,340$), artinya H_0 ditolak, H_a

diterima, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan

Kabupaten OKI. Ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya diketahui terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, dimana gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 59,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh fakto lain, seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasibuan, (2009 : 203); Wibowo, (2010 : 504-505).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 3 didapat jawaban mengenai kepuasan kerja yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI diketahui bahwa jawaban terendah dari responden yaitu skor 1 dengan ketegori sangat tidak baik dan jawaban tertinggi skor 5 dengan ketegori sangat baik. Secara umum diperoleh jawaban rata-rata responden terendah sebesar 3,2581 dengan ketegori baik dan skor tertinggi rata-rata sebesar 4,1290 dengan ketegori sangat baik, sehingga diperoleh rata-rata jawaban secara keseluruhan sebesar 3,75162 dengan ketegori baik. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI sudah baik, harus tetap dijaga dan ditingkatkan menjadi lebih baik.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2009 : 202) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar

pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Rivai, (2007 : 249) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap, khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan memcintai pekerjaan serta harapan seseorang akan penghargaan yang diterimanya dari pekerjaan yang dilakukannya.

Temuan hasil penelitian ini mendukung temuan hasil penelitian oleh Zulkifli (2009), dalam penelitiannya menggunakan budaya kerja sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Kemudian temuan hasil penelitian oleh Sudarmadi (2007) yang mengemukakan bahwa budaya (kerja) organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Studi empiris yang disajikan oleh Gray, Densten dan Sarros (2003) Studi ini meneliti pemahaman tentang budaya organisasi dangan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi kecil (yaitu sebuah organisasi yang

mempekerjakan kurang dari 100 karyawan). Data yang dikumpulkan dari survei menghasilkan total akhir tanggapan yang digunakan sebanyak 1918 (yaitu mewakili 39 % tingkat tanggapan). Dan hasilnya menunjukkan bahwa sebuah penekanan pada penghargaan (imbalan) dipandang sebagai sebuah dukungan terhadap karakteristik budaya yang mendominasi, dimana disana terdapat hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja.

3.4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI. Hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,702 > 2,048$), oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan kebenaran hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.

Dan berdasarkan tabel 1 kolom beta diperoleh nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,591, hal ini berarti kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 59,1%.

Kemudian berdasarkan hasil pengolahan data table 4.5 didapat jawaban mengenai gaya kepemimpinan yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI diketahui bahwa jawaban terendah dari responden yaitu skor 1 dengan ketegori sangat tidak baik dan jawaban tertinggi skor 5 dengan kategori sangat baik. Secara umum diperoleh jawaban rata-rata responden terendah sebesar 2,7097

dengan kategori tidak baik dan skor tertinggi rata-rata sebesar 4,129 dengan kategori sangat baik, sehingga diperoleh rata-rata jawaban secara keseluruhan sebesar 3,5903 dengan kategori baik. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI sudah baik, harus tetap dijaga dan ditingkatkan menjadi lebih baik.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sujak (1990 : 1), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Thoha (2010 : 9). menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama

Kemudian teori tentang gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Siagian, (2009 : 83-93). Tentang teori keprilaku yang menyatakan bahwa teori keprilaku merupakan pandangan yang mengatakan bahwa efektifitas gaya kepemimpinan seseorang pada tingkat yang dominan ditentukan oleh kemampuannya untuk menekankan orientasi manusia di satu pihak dan orientasi tugas di pihak lain. Salah satu cara untuk menjelaskan perilaku gaya kepemimpinan itu terlihat pada apa yang di kenal sebagai kisi - kisi manajerial (*Manajerial Grid*).

Berdasarkan manajerial grid tersebut, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui 2 dimensi, yaitu:

1) Perhatian terhadap hasil atau tugas (P/T)

Ciri-ciri kepemimpinan yang berorientasi tugas terlihat pada tingkah laku sebagai berikut:

- a. Pemimpin memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahan
- b. Meminta bawahan agar selalu mengikuti prosedur dan standar kerja
- c. Pemimpin selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan.
- d. Pemimpin akan mengkritik bawahan bila hasil pekerjaannya dianggap tidak memuaskan.
- e. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas dari pada pembinaan dan pengembangan bawahan.

2) Perhatian terhadap hubungan kerja atau bawahan (H)

Kepemimpinan yang mengutamakan hubungan karyawan ditandai dengan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pemimpin lebih memberikan motivasi dari pada memberikan pengawasan terhadap bawahan.
- b. Pemimpin mau menerima usul atau gagasan yang disampaikan bawahan.
- c. Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- d. Pemimpin lebih bersikap penuh kekeluargaan, percaya, hubungan kerjasama yang saling hormat-menghormati di antara kelompok.
- e. Pemimpin selalu memikirkan kepentingan kesejahteraan bawahan.

Dari dua dimensi yang disebutkan tadi, Menurut pendapat Robert Blake dan Jane Mouton dalam Winardi (1993:129) terdapat lima macam tipe kepemimpinan berdasarkan pada orientasi tugas atau

orientasi hubungan, yakni sebagai berikut:

- 1) *Improverished Leadership*
- 2) *Country Club Leadership*
- 3) *Middle of The Road*
- 4) *Task Leadership*
- 5) *Team Leadership*

Berdasarkan hasil nilai rata-rata jawaban responden tentang gaya kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dominan dimiliki oleh UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI adalah gaya kepemimpinan *middle of the road*. Untuk tipe kepemimpinan *middle of the road* mempunyai karakteristik di mana terdapat kondisi terpeliharanya tingkat kepuasan bawahan maupun untuk kepentingan hasil. Namun tipe ini memiliki kelemahan yakni tidak memiliki dasar yang baik untuk berinovasi dan tidak kreatif.

Pada tipe ini, pimpinan mempunyai pemikiran yang medium baik pada produktivitas kerja maupun pada orang-orang atau sumber daya manusia. Pimpinan tersebut mencoba menciptakan dan membina moral orang-orang yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan tersebut tidak menciptakan target terlampaui tinggi sehingga mudah untuk dicapai dan selalu berusaha untuk mendorong para bawahannya untuk bekerja dengan lebih baik.

Untuk mengatasi kendala tersebut dan agar supaya kepuasan kerja yang dicapai selama ini bisa lebih ditingkatkan dan menjadi lebih optimal, maka pemimpin organisasi tersebut perlu mengubah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada instansi selama ini, yakni dari gaya kepemimpinan tipe *middle of the road* yang belum optimal dalam mencapai tujuan organisasi diubah ke gaya kepemimpinan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja

yang lebih baik atau lebih optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Adapun gaya kepemimpinan yang sebaiknya diterapkan oleh unsur pimpinan pada UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI adalah gaya kepemimpinan tipe *team leadership*, sebab gaya kepemimpinan ini adalah yang paling efektif ditinjau dari sudut perilaku. Pada tipe ini selain pemimpin sangat menaruh perhatian yang besar terhadap hasil maupun hubungan kerja, sikap pemimpin tersebut akan mendorong timbulnya kebutuhan para bawahan untuk berpikir dan berproduktivitas lebih baik. Pada tipe seperti ini keleluasaan bagi semua anggota organisasi dalam berkreativitas dan berinovasi dapat lebih leluasa.

Pada gaya kepemimpinan tipe *team leadership* ini, pemimpin bekerja mengawasi dan berkreasi melalui kerjasama dengan para pegawainya. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi para pegawai dengan misalnya, menanamkan disiplin dan tanggung jawab, memotivasi dan menjadi pemacu kreativitas dan menghargai bawahannya, maka dapat dipastikan pegawai yang menjadi bawahannya dapat bekerja dengan lebih baik.

Selain itu, para pimpinan yang memiliki tipe *team leadership* ini pada umumnya memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan produktivitas maupun hubungan orang-orang yang bekerja dengannya. Pemimpin dengan tipe ini selalu merencanakan semua usaha-usahanya dengan senantiasa memikirkan dedikasinya pada produktivitas dan hubungan antar orang yang bekerja dalam organisasinya sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat terus ditingkatkan.

Akan tetapi semua itu kembali kepada bagaimana kerjasama antara pimpinan dan bawahan. Kerjasama antara pimpinan dan bawahan dapat terjadi dengan baik bila masing-masing menyadari apa yang telah menjadi tanggung jawabnya dan saling menghargai satu sama lain sebagai individu yang memiliki kepribadian yang baik dan saling membutuhkan.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, kinerja dan *turn over* karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Pemimpin yang ideal dituntut harus mampu mengenal identitas dirinya secara tepat dan benar. Selain itu pemimpin juga harus bisa memberikan dan menunjukkan keteladanan hidupnya. Lebih jauh lagi pemimpin diharuskan memiliki pengaruh bagi bawahannya atau anggotanya. Hal ini bukan merupakan suatu yang baru di era globalisasi dan komunikasi sekarang ini, tapi sudah menjadi hal lumrah dalam menjalani kehidupan. Salah satu contoh yang tidak bisa ditawar-tawar adalah pengaruh seorang pemimpin bagi kepuasan kerja karyawannya. Dengan kata lain, pemimpin harus menjadi corong, berdidak sebagai mercusuar yang selalu menerangi, menjadi tongkat penuntun, menjadi pelita bernyala dan bahkan mesti menjadi contoh bagi karyawannya.

3.5. Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,799 > 2,048$), oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.

Secara parsial variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI. Hal ini terlihat dari hasil t hitung yang diperoleh sebesar 2,799, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,799 > 2,048$), oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini membuktikan kebenaran hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.

Dan berdasarkan tabel 4.13 kolom beta diperoleh nilai variabel budaya kerja sebesar 0,352, hal ini berarti kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja sebesar 35,2%.

Kemudian berdasarkan hasil pengolahan data table 2 didapat jawaban mengenai budaya kerja yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI diketahui bahwa jawaban terendah dari responden yaitu skor 1 dengan kategori sangat tidak baik dan jawaban tertinggi skor 5 dengan kategori sangat baik. Secara umum diperoleh jawaban rata-rata responden terendah sebesar 2,9677 dengan kategori tidak baik dan skor tertinggi rata-rata sebesar 4,1935 dengan kategori sangat baik sehingga diperoleh rata-rata jawaban secara keseluruhan sebesar 3,52902 dengan kategori baik. Hal ini berarti bahwa

budaya kerja yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI sudah berjalan baik, harus tetap dijaga dan ditingkatkan menjadi lebih baik.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang diemukakan oleh Robins (2001) yang mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya Kerja (organisasi) dan Kepuasan kerja, yaitu budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi kepada kepuasan kerja yang rendah pula. Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi dibutuhkan pemahaman budaya yang kuat dalam setiap pengembangan kinerja. Karena dengan pengaruh budaya kerja tersebut dihasilkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini ternyata searah (konsisten) dengan temuan penelitian sebelumnya yang dikaji oleh Nystrom (1993), dimana pada penelitiannya mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja dengan budaya yang kuat, cenderung lebih mampu mengungkapkan komitmen organisasi yang lebih besar serta kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam konteks organisasi.

Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi dibutuhkan pemahaman budaya yang kuat dalam setiap pengembangan kinerja. Karena dengan pengaruh budaya kerja tersebut dihasilkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai hasil penelitian lanjutan. Studi empiris yang disajikan oleh Chow, et al (2001); Pool, (2001); Goodman, et al (2002); Sarros, et al (2003); Kim Wai (1998), yang secara keseluruhan menyimpulkan bahwa budaya kerja (organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Aktualisasi budaya kerja produktif sebagai ukuran sistem nilai mengandung komponen-komponen yang dimiliki seorang karyawan Moeljono (2004 : 112) yakni: (1) pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja, (2) sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, (3) perilaku ketika bekerja, (4) etos kerja, (5) sikap terhadap waktu, dan (6) cara atau alat yang digunakan untuk bekerja. Semakin positif nilai komponen-komponen budaya tersebut dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya, *ceteris paribus*. Agar budaya kerja dapat tumbuh kembang dengan subur di kalangan karyawan dan staf maka dibutuhkan pendekatan-pendekatan melalui tindakan manajemen puncak dan proses sosialisasi.

Untuk mencapai budaya kerja yang ideal, dalam pelaksanaannya, perlu upaya sosialisasi yang intensif yang mengacu pada:

- a. Budaya kuat (*strong culture*) yaitu bahwa budaya kerja yang dibangun dan dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku pimpinan maupun karyawan sesuai dengan visi, misi dan tujuan individu maupun kelompok organisasi.
- b. Budaya kerja dinamis dan adaptif (*dynamic and adaptive culture*), dimana budaya kerja harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh dapat disimpulkan :

1. Gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.

2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.
3. Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syhari. 2003. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS. 17 For Windows*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Azizy, A. Qodri. 2007. *Melawan Globalisasi – Reinterpretasi Ajaran Islam*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Blake-Goodman, S., J. Kron and T. Little. 2002. *The environmental fiduciary: The case for incorporating environmental factors into investment management policies*. Oakland: The Rose Foundation for Communities and the Environment.
<<http://www.rosefdn.org/images/EFreport.pdf>>.

- Cahyono, Suharto. 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, Vol.1.
- Chow, Chee, W., G.L. Harrison., J.L. McKinnon., & Anne W. 2001. *Organizational Culture: Association With Affective Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing in A Chinese Cultural Context. Center for International Business Education and Research*, 110:1-34
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Dessler, Garry. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT Prenhalindo.
- Gibson, James L., dkk, 1995. *Organizations Behaviour Structure and Process*. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc.
- Gray, JH, Densten, IL & Sarros, JC 2003, 'Size matters: Organisational culture in small, medium, and large Australian organizations', *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 17 (1), 31-46
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryono, Siswoyo. 2004. *Statistika Penelitian Manajemen dengan program SPSS*. Edisi pertama. Palembang: Tridinanti Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad dan Heidjrahman. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Iqbal, Hasan. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Cetakan Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta.
- Kim Wai. 1998. *A Quantitative Analysis of the link between Organizational culture and Job Satisfaction : Eviden from some Malaysian healt carco*
- Lodge B. dan C. Derek. 1992, "Organizational Behavior and Design". Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Gramedia, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2004. *Beyond Leadership, 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, Ma'num dan Bisma Dewabrata. 2005. "Identifikasi

- Nilai-Nilai Budaya Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Sikap Kerja” Studi Kasus Direktorat Produksi PT.IPTN*, Proceeding Forum Komunikasi Penelitian Manajemen di Indonesia.
- Nystrom, Paul C, 1993, “*Organizational Cultures, Strategies, and Commitments in Health Care Organizations*,” *Health Care Manage Review*, Vol.18, 1993, p:43-49
- Pool, S.W. (2000), “*Organizational culture and its relationship between job tension in measuring outcomes among business executives*” *Journal of Management Development*, Vol. 19, No. 1, pp. 32-49
- Riduwan. 2005. *Skala Penelitian Variabel Peneltian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stepen. 2007, *Perilaku Organisasi*. Terjamahan: Benyamin Molan. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku organisasi*, terjemahan Hasdyana Pujaatmaka Prenhellindo.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. “*Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*”, *Jurnal Ilmiah Baniaga* Vol. 01 No. 1
- Santoso, Singgih. 2004. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarros, J.C. & J.C. Santora (2001), “*The transformational-transactional leadership model in practice*, *Leadership & Organization Develeopment Journal*, Vol. 22, No. 8, pp. 383-393
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekarso dan Sosro Agus. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Soekarso. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sudarmadi .2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Thesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang (Studi Empiris : Karyawan Administratif Universitas Semarang)
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Cetakan 1. Jakarata: CV. Rajawali.
- Sulaksono, Agus. 2002. *Catatan Kuliah Budaya Kerja*, Semester I PSDM, Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Sulistyohadi T. 2002. *Beberapa Isu Penting Dalam Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Majalah Manajemen & Usahawan Indonesia*, Lembaga Manajemen FE –UI, No. 05 TH XXXI, hal 11-14.
- Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi* Jilid 2 Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- Supriyadi, Gering dan Guno, Tri. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Modul Pendidikan dan Pelatihan prajabatan Golongan III*. Penerbit : Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia.

- Sutrisno, Edi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenanda Media Group.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Otonomi Daerah*.
- Waridin dan Masrukhin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", Ekobis, Vol.7, No.2.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE.
- Zulkifli. 2009. *Analisis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Kepegawaian Setjen Deptan)*. Tesis. Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.