

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SOROMANDI KABUPATEN BIMA

Aulia Rahman¹, Muhammad Yusuf²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Author: auliarahman.stiebiam19@gmail.com¹, yusufzm.stiebima@gmail.com²

Article History

Received : 13-08-2023

Revised : 20-08-2023

Accepted : 23-08-2023

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja

Keywords: Job Satisfaction; Leadership Style; Organizational Climate

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 31 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan *program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Soromanti Kabupaten Bima dengan pengaruhnya sebesar 53%.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate and leadership style on job satisfaction. The approach used in this research is using an associative approach. The sample in this study was 31 respondents. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that organizational climate (X1) and leadership style (X2) and simultaneously have a significant effect on job satisfaction of employees of the Soromanti District Office, Bima Regency with an effect of 53%.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (Pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi maka dari itu pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap pegawai selain untuk dituntut untuk memiliki pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman. Pegawai merupakan kunci kesuksesan organisasi. Namun keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki tidak dapat di capai dengan cara mudah. Hal tersebut akan terwujud jika organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Handoko (2018). Hasibuan (2019). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja timbul akibat cara yang di tujukan oleh pimpinan dalam memperhatikan dan meminta pendapat. Serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pegawai merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik dalam pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi. Adrian (2022). Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya Iklim Organisasi.

Simamora (2019) menyatakan Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi, iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang di rancang dalam organisasi, atau sifat individu akan menggambarkan perbedaan tersebut. Menurut Wirawan (2018) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasi. Demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing- masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai menjalani pekerjaan. Selain iklim organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kepemimpinan.

Kepemimpinan yang kuat di perlukan agar organisasi dapat mencapai sasarannya. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang di harapkan, Utami (2023). Kepemimpinan adalah sebuah alat atau suatu proses dalam organisasi untuk membujuk orang lain agar tersedia melakukan sesuatu acara sukarela/sukacita dalam mencapai sasaran organisasi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai sekedar kekuasaan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Dengan adanya ancaman maka bawahan akan takut dan mematuhi semua perintah atasan. Kepemimpinan itu pengertiannya lebih luas daripada kekuasaan karena kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang bukan sekedar melakukan apa yang dilakukan atasan inginkan tapi juga untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi, Sudarmayanti (2018) . Berdasarkan observasi pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima, dalam hal Iklim organisasi masih terdapat beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, kurangnya dukungan sesama pegawai membuat pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. dalam hal Kepemimpinan, pimpinan yang kurang

mendengarkan masukan dari bawahan terkait pengambilan keputusan, kurang percayanya pemimpin terhadap bawahan membuat bawahan tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, .Berdasarkan masalah diatas peneliti memberi judul “ Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2019) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Iklim Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima sebanyak 44 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 31 orang dan pegawai honorer sebanyak 13 orang , Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31orang ASN yang berada pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 31 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu *Porposive Sampling* atau Teknik Penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu alasan menggunakan teknik *Porporsiv sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian – penelitian yang tidak melukan generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji t (parsial)

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

Tabel 1. Nilai Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	12,737	5,683		2,241	,033		
1 Iklim Organisasi	,343	,157	,354	2,179	,038	,632	1,581
Gaya Kepemimpinan	,377	,133	,460	2,832	,008	,632	1,581

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data SPSS, 2023

H1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Iklim Organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,179 dengan nilai t table sebesar 1,701 ($2,179 > 1,701$) dengan nilai signifikan sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 ($0,038 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan (Damayanti,2021) Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare, dan di perkuat oleh penelitian (Mindari, 2019) Iklim organisasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Muara Enim.

H2. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,832 dengan nilai t table sebesar 1,701 ($2,832 > 1,701$) dengan nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan (Rahadian,2017) Gaya kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Bandung, dan penelitian ini di perkuat oleh (Saridewi,2018) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinakestran dan ESDM Bali.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310,191	2	155,096	16,011	,000 ^b
	Residual	271,228	28	9,687		
	Total	581,419	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 16.011 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 34 - 3 = 31$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $16,011 > 2,911 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Iklim Organisasi(X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Camat Soromandi Kabupaten Bima.

Saran

- a. Pada variabel Iklim Organisasi, di sarankan pada pihak Kantor Camat Soromandi untuk memberikan apresiasi pada setiap pegawai yang memiliki kinerja dengan baik agar mereka lebih termotivasi kedepannya dan disarankan juga untuk pemimpin untuk melakukan sedikit evaluasi pada setiap jajaran pegawai agar bisa lebih fokus lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya

melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Hamali.
- Mindari, E. (2019). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Muara Enim. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 654-664.
- Pramantha, C. A. S., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 BANJARANGKAN KLUNGKUNG. *VALUES*, 3(3),
- Rahadian, M. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Razak, M., & Waluyo, H. S. (2021). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN UJUNG KOTA PAREPARE. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(2), 86-95.
- Saridewi, N. K. N., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disnaker Dan Esdm Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sitorus, T., Mandagi, M., & Mantiri, J. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan dan ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 53-63.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- SUMARNO, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCECWARA).
- Utami, N. N., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), 1-15.