

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI, TERHADAP KEPUASAN KERJA

Studi Di Lembaga Pendidikan Dan Kebudayaan Indonesia Korean Culture Study

Nina Imaniar¹, Ahmad Faisal²

Mahasiswa dan Dosen Magister Manajemen Unsurya

¹ nina_imaniar1@gmail.com, ² ahmad@unsurya.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to study comprehensively the effect of leadership style, organizational, and motivation on job satisfaction. The research was conducted the sample used was 90 people with 20 respondents to test the research instrument.

The sample selection used in this study is simple random sampling. Hypothesis testing is done empirically using Path Analysis using the SPSS Version 24 program. The research showed that Leadership Style (X_1), Organizational Culture (X_2) affect Motivation (X_3) and as far as where is Leadership Style (X_1), Organizational Culture (X_2), and Motivation (X_3) influencing Job Satisfaction (Y). The results showed that leadership style (X_1) had a direct effect on Motivation (X_3) of = 0,570 or 57,0%, Organizational Culture (X_2) had a direct effect on Motivation (X_3) of = 0,256 or 25,6%, leadership style (X_1) direct effect on Job Satisfaction (Y) of = 0,231 or 23,1%, Organizational Culture (X_2) direct effect on Job Satisfaction (Y) of = 0,458 or 45,8%, Motivation (X_3) direct effect on Job Satisfaction (Y) of = 0,205 or 20,5%. Therefore Leadership Style is the most dominant variable that can improve Motivation. Organizational culture is the most variable that can improve the Job Satisfaction of employees in Indonesia Korean Culture and Study.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri.

Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Diharapkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki gaya kepemimpinan serta budaya organisasi yang sesuai akan mempengaruhi motivasi bagi karyawan itu sendiri sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat, serta tujuan yang ditetapkan oleh organisasi akan tercapai.

Dalam mengelola lembaga Pendidikan dan Kebudayaan Indonesian Korean Culture and Study (IKCS) ditengah persaingan yang sangat ketat, diperlukan

kepemimpinan efektif yang mampu menciptakan visi masa depan, mampu mengambil keputusan yang tepat, memperjelas penghargaan atas prestasi yang sudah dicapai, memiliki perilaku atau gaya kepemimpinan yang tepat, dan dapat memberikan inspirasi bagi karyawannya melalui keterampilannya dalam berkomunikasi. Seorang pemimpin efektif mampu melihat pandangan orang lain dan mampu memberdayakan sumber daya manusia yang dikelolanya. Di akhir subbab ini, penulis menjadikan masalah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dijadikan topik pembahasan penelitian .

KAJIAN TEORITIK

Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, kepuasan kerja adalah sikap bahwa individu memiliki tentang pekerjaan mereka. Itu hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya pengawas, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Menurut Hasibuan, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Rivai, menyatakan “Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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”.

Budaya Organisasi

Menurut Colquitt, Budaya Organisasi adalah adanya kesamaan pengetahuan social dalam sebuah organisasi terhadap aturan-aturan, norma-norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku setiap anggotanya).

Menurut Cremers dan Reynolds, menyatakan Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi).

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron, menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Menurut Mangkunegara, mengatakan bahwa Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Menurut Robbins, mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Jadi motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi).

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh langsung secara positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh langsung secara positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh langsung secara positif antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh langsung secara positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi.

Hipotesis 5: terdapat pengaruh langsung secara positif antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel : Hasil uji normalitas galat taksiran data

Variabel	N	Sig.	Keterangan
Y	90	0,127	Normal
X1	90	0,200	Normal
X2	90	0,200	Normal
X3	90	0,179	Normal

Uji Linieritas

X3X1	0,207	Linier
X3X2	0,663	Linier
YX1	0,856	Linier
YX2	0,541	Linier
YX3	0,253	Linier

Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistic	Sig.	Keterangan
X3X1	1,633	0,064	Homogen
X3X2	1,574	0,083	Homogen
YX1	1,499	0,104	Homogen
YX2	1,644	0,064	Homogen

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.580	7.912		4.876	.000
	X1	.446	.073	.570	6.142	.000
	X2	.235	.085	.256	2.763	.007

a. Dependent Variable: X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.575	5.197

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.435	8.488		1.936	.056
	X1	.182	.083	.231	2.204	.030
	X2	.424	.084	.458	5.024	.000
	X3	.207	.102	.205	2.028	.046

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.623	4.941

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Pengujian Hipotesis

1. Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut: $H_0 : \beta_{yx1} = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap Y. $H_1 : \beta_{yx1} > 0$, ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap Y. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{y1}) = 0,231 dengan $t_{hitung} = 2,204$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 1,988$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Gaya Kepemimpinan berhubungan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menguji bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut: $H_0 : \rho_{42} \leq 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X_2 terhadap Y. $H_1 : \rho_{42} \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X_2 terhadap Y. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{42}) = 0,458 dengan $t_{hitung} = 5,024$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 1,988$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Budaya Organisasi berhubungan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk menguji bahwa Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut: $H_0 : \rho_{43} \leq 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X_3 terhadap Y. $H_1 : \rho_{43} \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X_3 terhadap Y. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{43}) = 0,205 dengan $t_{hitung} = 2,028$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 1,988$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian

koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Motivasi berhubungan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4. Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Motivasi (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut: $H_0 : \beta_{31} = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap X_3 . $H_1 : \beta_{31} > 0$, ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap X_3 . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{31}) = 0,570 dengan thitung = 6,142 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh ttabel (0,05) = 1,988, karena nilai thitung > ttabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Gaya Kepemimpinan berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Motivasi.
5. Untuk menguji bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut: $H_0 : \beta_{32} = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X_2 terhadap X_3 . $H_1 : \beta_{32} > 0$, ada pengaruh antara variabel X_2 terhadap X_3 . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{32}) = 0,256 dengan thitung = 2,763 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh ttabel (0,05) = 1,988, karena nilai thitung > ttabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Budaya Organisasi berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Motivasi.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (X_3). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi dapat diterima.
5. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (X_3). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiyaningtyas Ria Cendana, Faisal Ahmad, 2019, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kausal di Layanan Social Media TelkomCare Telkom Indonesia Jakarta)

<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/341/313>

Baehaki Mohamad kiki, Faisal Ahmad, 2020, PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)

<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/364/335>

Bernardine R.Wijaya & Susilo Supardo. Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya. CV. Andi Offset. Yogyakarta. 2006.

Colquitt, Jason, LePine, Jeffery A., Wesson, Michael J.. Organizational Behavior : improving performance and commitment in the workplace. Ed. 6th New York: McGraw Hill, 2019

Cremer, B., Peters, T., Reynolds, D., Schol Effectiveness and School Improvement. Lisse, The Netherland: Sweets & Zeitlinger. 2009.

Davis, Keith, and John, W. Newstrom. Human Behavior at Work: Organization Behavior. Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: Penerbit Erlangga. 2010.

Faisal Ahmad, Istiyah, 2018, PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN

Faisal Ahmad, Lestari Kartika Dian, 2019, PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/269/244>

Gibson L. James , James H. Donnelly, John M. Ivancevich, Robert Konopaske. Organizations Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition . Singapore: MCGraw- Hill International Edition. 2012.

Greenberg, J. and Baron, R. A. Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Pearson Education International. 2010.

Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta. 2012.

Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara,

Hermawan, Asep. Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif. Jakarta: PT: Grasindo. 2005.

http://www.academia.edu/7119898/Faktor_Kepemimpinan

<http://www.lkcs-indonesia.com>

<http://www.junaidichaniago.wordexpress.com>

<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/232/207>

https://www.academia.edu/5997222/Path_Goal_Theory_of_Leadership.

Jakarta.2016

- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2008.
- Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, 10th Edition. New York: Mc Graw-Hill/Irwin International, 2012
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya. 2011.
- Miftah, Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2010.
- Miftah, Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Noe, Robert M. et al., *Human Resource Management* 11th edition. America : Mc-Graw Hill companies. 2018.
- Notoatmodjo, S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2012.
- Putranti Ida Ayu Nyoman, Faisal Ahmad, 2021, PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL BINTARA DINAS KESEHATAN TNI ANGKATAN LAUT DAN UNSUR PELAKSANA TEKNIS (UPT) WILAYAH JAKARTA <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/784>
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014.
- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi* Ed 16. Jakarta. 2014
- Robbins, Stephen P, Robbins dan Mary, Coulter. *Management Eleventh Edition*. Jakarta: England. 2012
- Samsudin, Sadili. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2009
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass. San Fransisco. 2010
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas. 2010
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2007
- Supriyanto Joko, Faisal Ahmad, 2021, PENGARUH TIM KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI Studi Kausal di PT. Indah Cup Sukses Makmur <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/596/567>
- Tika, Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2006.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2013