

PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH

LEADERSHIP BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL SECRETARIAT

***Wati Handayani¹, David Ariswandy², M. Nasir TH³**

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : handayaniwati@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama agar tujuan organisasi dapat dicapai. Proses dalam kepemimpinan meliputi tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut dan faktor situasi interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi dan kepuasan. Faktor yang sangat diperlukan dalam hal ini justru bagaimana seorang pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang tetap bagi organisasi tertentu. Artinya, keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan dapat terlihat dari cara melakukan suatu pekerjaan, cara memberi perintah, cara berkomunikasi, membuat keputusan, memberi semangat bawahan dan menegakkan disiplin. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 35 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh. Selanjutnya iklim organisasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh

Kata kunci: perilaku kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja pegawai

Abstract

Leadership is a very important factor in influencing organizational performance because leadership is the main activity by which organizational goals can be achieved. The process of leadership includes three factors, namely leaders, followers and situational factors. The interaction of these three factor results in achievement and satisfaction. An indispensable factor in this case is precisely how a leader has a permanent leadership behavior for a particular organization. That is, the success or failure of the leader is determined by the attitude and acting style of the leader concerned, which can be seen from the way he does a job, how to give orders, how to communicate, make decisions, encourage subordinates and enforce discipline. The purpose of research in this thesis is to examine the influence of Leadership Behavior and Organizational Climate on Employee Performance at the Regional Secretariat of Pringsewu Regency. This study uses a sampling research method with the number of respondents as many as 35 employees. The analysis is used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results showed that leadership behavior had a positive effect on employee performance with a contribution . Furthermore, organizational climate also has a positive effect on employee performance with a contribution

Keywords : leadership behavior, organizational climate and employee performance

PENDAHULUAN`

Setiap organisasi didirikan mempunyai tujuan tertentu yang akan dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan maksud memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Begitu pula organisasi perusahaan yang didirikan oleh sekelompok orang, tentu bertujuan untuk memperoleh keuntungan dalam usaha. Sedangkan organisasi nirlaba seperti yayasan didirikan dengan tujuan pengabdian pada masyarakat. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri (*Organization Behaviour*) sebagai pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang berada dalam organisasi yang bersangkutan.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan banyak tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain, keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada keandalan dan kemampuan orang-orang yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang memegang peranan penting dalam organisasi tersebut di antaranya adalah unsur pimpinan. Tidak ada organisasi tanpa pemimpin yang memberikan komando untuk setiap langkah yang akan dilakukan.

Pada umumnya, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol dari bawahannya sebagai suatu kemampuan atau daya lebih yang

dimilikinya, seperti kharisma, kecerdasan, disiplin, berani, tegas dan sebagainya. Tetapi keberhasilan suatu organisasi tidaklah semata-mata ditentukan oleh sifat-sifat kepemimpinan demikian, karena tidak semua orang sempurna. Bahkan situasi dan kondisi yang dihadapi setiap organisasi berbeda bidang kegiatannya, sehingga membutuhkan sifat-sifat kepemimpinan tertentu pula.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama agar tujuan organisasi dapat dicapai. Proses dalam kepemimpinan meliputi tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut dan faktor situasi. Interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi dan kepuasan. Faktor yang sangat diperlukan dalam hal ini justru bagaimana seorang pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang tetap bagi organisasi tertentu. Artinya keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan, dapat terlihat dari cara melakukan suatu pekerjaan, cara memberi perintah, cara berkomunikasi, membuat keputusan, memberi semangat bawahan dan menegakkan disiplin.

Di samping dari faktor kepemimpinan, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Iklim Organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja pegawai yang semakin baik. Adanya iklim organisasi yang baik akan membuat

pegawai merasa nyaman untuk bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Terdapat 5 faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi dan sejarah organisasi. Oleh karena itu orang yang ingin mengubah suatu iklim organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

Iklim organisasi sangat berperan dominan dalam pencapaian kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja dapat tercapai jika iklim dalam sebuah organisasi bisa berjalan dengan kondusif. Apabila iklim organisasi yang tercipta dengan baik dan didukung oleh pihak organisasi, maka kemampuan atau potensi kepuasan kerja pegawai akan berjalan secara optimal.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, kondisi

kerja, pimpinan, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan dan gaji. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini berfokus pada faktor perilaku kepemimpinan dan iklim organisasi.

Pemimpin yang memiliki kinerja tinggi belum tentu dapat menjalankan roda aktivitas instansi tanpa bantuan pegawainya. Demikian pula pegawai walau mereka sudah memiliki kinerja yang tinggi, namun mereka tidak dapat berbuat banyak untuk memajukan instansi karena segala keputusan yang terkait dengan instansi berada di tangan pimpinan. Hubungan ketergantungan antara pemimpin dan pegawai harus tegas dan jelas. Pemimpin dan pegawai dituntut untuk bekerja sama dengan baik serta memiliki kinerja untuk memajukan instansi, sehingga instansi akan mampu mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Upaya lain yang perlu diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang terbentuk akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja, yang selanjutnya akan berpengaruh pada hasil kerja. Iklim organisasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang baik dan akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja baik secara individu ataupun kelompok. Sebaliknya iklim organisasi yang kurang kondusif akan menyebabkan suasana kerja yang tidak nyaman.

Berdasarkan pengamatan sehari-hari, terlihat bahwa permasalahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu salah satunya adalah perilaku pemimpin dan

pengawasannya tidak sesuai dengan apa yang ditugaskan terhadap pegawai. Contohnya seperti ketidaksesuaian dalam mengambil keputusan dalam menetapkan tugas-tugas dan penempatan pegawai dalam bekerja sehingga mengakibatkan pegawai merasa kurang puas dalam melakukan tugas yang diberikannya.

Sementara itu terkait dengan iklim organisasi, masih adanya beberapa keadaan ruangan yang tidak mendukung kinerja para pegawai dan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang rendah. Perbedaan iklim organisasi yang terjadi antara satu bagian dengan bagian lainnya dapat dilihat misalnya pada situasi ruangan kerja secara fisik yang tidak mendukung dimana pegawai membutuhkan fasilitas yang memadai seperti suasana ruangan yang tenang dan nyaman, sarana dan prasarana kantor seperti ruangan kantor, peralatan kantor, letak meja, kursi dan kebersihan kantor serta penempatan peralatan penunjang kegiatan tetapi kenyataannya tidak mendukung sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan kurangnya inisiatif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalannya serta mengakibatkan pegawai malas-malasan dan keinginan untuk cepat pulang kantor sebelum waktunya.

Perilaku kepemimpinan dan iklim organisasi yang belum tercipta dengan baik seperti yang terlihat pada penjelasan sebelumnya menggambarkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih rendah. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Banyak pekerjaan yang terkesan ditunda-tunda dan tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Selain itu hal-hal seperti ini menyebabkan beberapa dari pegawai

mengajukan usul pindah tempat tugas ke unit kerja lain yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

KAJIAN TEORI

Menurut Veitzhal Rivai (2012:53), “kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Sedangkan menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut Miswan (2012:6), “Perilaku kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada di sekitar kerjanya dan pada sekelompok orang/bawahan”.

Dalam teori jalur tujuan (path goal) menjelaskan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan pekerjaan yang mampu mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Walaupun banyak perilaku kepemimpinan yang berbeda bisa dipilih menjadi bagian dari teori jalur-tujuan, tujuan yang dinyatakan teori kepemimpinan ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kepuasan pegawai. Pendekatan ini telah menguji perilaku kepemimpinan yang memberikan arahan, mendukung, partisipatif dan berorientasi pada prestasi.

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85), menyatakan bahwa “Iklim

organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja". Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Sedangkan menurut Stringer (2012:13), mendefinisikan bahwa "iklim organisasi sebagai kumpulan dan model lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi". Iklim organisasi di sini merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan situasi dan kondisi lingkungan organisasi.

Iklim organisasi dapat disebut sebagai deskripsi psikologis dari lingkungan kerja. Iklim organisasi dapat berbeda bagi setiap orang tergantung bagaimana mereka melihat lingkungan kerja dalam organisasi mereka. Berdasarkan beberapa teori tersebut, penulis mengacu pada definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Kusnan dalam Darodjat (2015: 85), menyatakan bahwa "Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja". Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai, apabila iklim organisasi di tempat ia bekerja positif maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan apabila iklim organisasi di tempat ia bekerja negative maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017:74). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari

setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012:99).

Menurut Kaswan (2017:283), "kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting". Sedangkan menurut Hantula (2015:16), "Kepuasan kerja adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan pegawai dan organisasinya".

Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan pegawainya. Kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017:74). Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalan informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang

diketahui. Menurut Arikunto (2019 : 27) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya”. Peneliti menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif karena peneliti ingin menggali lebih jauh pengaruh perilaku kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Maka untuk mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik.

Sumber Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456), “Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden yaitu pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456), “data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akanungkap dengan masing-masing alat antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
 - b. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden.

Menurut Sugiyono (2018:117), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi yang dipilih sebanyak 158 pegawai.

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2012) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10 %, 15 % dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya

menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Dengan dasar tersebut di atas maka penelitian ini menggunakan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 25 %, sehingga dalam penelitian sampel yang digunakan 35 pegawai (tidak termasuk Penjabat Bupati, Sekretaris Daerah, Para Staf Ahli, Para Asisten, Para Kepala Bagian dan Peneliti) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Teknik sampel yang digunakan adalah random sampling (dipilih secara acak).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji t Pengaruh Perilaku Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Perilaku Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,472	4,223	3,664	,001
	X1	,648	,109	5,940	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,940$. Apabila dibandingkan dengan t_{Tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,68957, maka $t_{hitung} = 5,940 > t_{Tabel} = 1,68957$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan ada pengaruh antara variabel perilaku kepemimpinan (X1) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dapat diterima. Jadi variabel perilaku kepemimpinan

(X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel perilaku kepemimpinan (X1) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu adalah $Y = 15,472 + 0,648X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel perilaku kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu sebesar 0,648 point.

b. Uji t pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,536	4,103	1,837	,075
	X2	,825	,103	8,042	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 8,042$. Apabila dibandingkan dengan t_{Tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,68957, maka $t_{hitung} = 8,042 > t_{Tabel} = 1,68957$, sehingga dapat disimpulkan bahwa, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dapat diterima. Jadi variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y)

pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Persamaan regresi antara variabel iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) adalah $Y = 7,536 + 0,825X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel iklim organisasi akan diikuti oleh variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 0,825 point.

c. Uji F pengaruh Perilaku Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Perilaku Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1944,792	2	972,396	46,073	,000 ^b
Residual	675,379	32	21,106		
Total	2620,171	34			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 46,073 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel. 3,29, ini berarti F hitung > F tabel. maka perilaku kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten

Pringsewu adalah terbukti atau diterima.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Perilaku kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ditunjukkan dengan nilai t hitung 5,940 > nilai t tabel 1,68957. Sedangkan persentase pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 51,7 % sisanya 48,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Iklim organisasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ditunjukkan dengan nilai t hitung 8,042 > nilai t tabel 1,68957. Sedangkan persentase pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 66,2 %, sisanya 33,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Perilaku kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ditunjukkan dengan nilai F hitung 46,073 > nilai F tabel 3,29. Sedangkan persentase pengaruh perilaku kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 74,2 % sisanya 25,8 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

Dari kesimpulan di atas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Pada variabel perilaku kepemimpinan, berdasarkan jawaban responden terendah nomor 2 (dua) adalah biasanya pemimpin langsung di tempat kerja saya hanya menyarankan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan kepada pegawai bagaimana cara mencapainya. Setiap pemimpin hendaknya berlaku bijak dan mendelegasikan wewenangnya kepada pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi agar setiap pekerjaan akan selesai sesuai target dan harapan organisasi.
2. Pada variabel iklim organisasi, berdasarkan jawaban responden terendah nomor 10 (sepuluh) adalah sarana kerja di tempat saya bekerja kurang memadai dan terpelihara dengan baik, sehingga menghambat pegawai dalam bekerja. Sarana kerja hendaknya memadai dan terpelihara dengan baik agar iklim organisasi menjadi lebih baik dan pegawai menjadi nyaman dalam bekerja dan pekerjaan dapat terselesaikan pada waktunya.
3. Pada variabel kepuasan kerja pegawai, berdasarkan jawaban responden terendah nomor 5 (lima) adalah Rekan kerja tidak selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Semua pegawai hendaknya dapat bekerjasama baik secara individu maupun secara bersama sama serta pimpinan

hendaknya memperhatikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja sehingga pegawai mempunyai motivasi lebih dalam bekerja karena mereka merasa dihargai atas pekerjaan dan prestasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- A. Morissan M, dkk.2012 Metode Penelitian Survey. Jakarta: Kencana Prenada Media. Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2019. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung. Refika Aditama
- Dewi R. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pana Surya Agrindo Kabupaten Rokan Hulu. 2017; Available from: <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12407/0>.

- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: PT.Alfabeta.
- Hantula, D. A. 2015. Job Satisfaction: The Management Tool and. Leadership Responsibility. Journal of Organizational Behavior
- Hedissa, A. T.. (2015). Hubungan Psychological Capital dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polri yang sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). Jurnal Psikologi: PITUTUR, 1(1), 1-8
- Lita Wulantika. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. JURISMA. Vol. VI No. 1.ISSN2086-0455.
- Miswan, 2012, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi. Kerja terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 13 No. 2. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Bandung.
- Nazir, Moh. (2013). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. 2017. Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba. Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. Annual Review of Psychology, 64(1), 361–388.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Stinger, R. A. 2012. Metode penelitian administrasi cetakan ke-20. Bandung :Alfabeta.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2016. Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian, Alfabetta. Bandung.
- _____. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Tasios, T., & Giannouli, V. 2017. Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. Archives of Assesment Psychology.
- Taryaman, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

