

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASANKERJA PEGAWAI
KABUPATEN BOGOR**

¹⁾Aryuni Sari, ²⁾Aminudin

¹⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: aryunisari1@gmail.com

²⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: aminudin@dewantara.ac.id

ABSTRACT

The population in this study were all employees of the Bogor Regency Population and Civil Registration Office who housed 214 employees. The results of this study that: (1) There is a positive and significant influence between transformational leadership on job satisfaction of the Bogor Regency Population and Civil Registration Office employees. This is evidenced by the results of simultaneous test $Y = 28,859 + 0.985 X$, which means that every increase in transformational leadership variables will increase the job satisfaction of the Bogor Regency Population and Civil Registration Office staff by 0.985 while if there is no increase, the employee job satisfaction value will be 28.859 . (2) There is a positive and significant influence between organizational culture on the job satisfaction of the civil service and civil registration staff of Bogor Regency. This is evidenced by the results of the simultaneous test $Y = 11,607 + 0,651 X$, which means that every increase in organizational culture will increase the job satisfaction of the Bogor Regency Population and Civil Registration Office employees of 0.651, whereas if there is no increase, the employee job satisfaction value will be constant at 11.607 . The results of the deterrmination coefficient test show that the adjusted R square value is 0.510.

Keywords: *Bogor Regency Population and Civil Registration Service, Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berjumlah 214 pegawai. Hasil penelitian ini bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan hasil uji simultan $Y = 28.859 + 0.985 X$ yang artinya setiap ada satu peningkatan variabel kepemimpinan tranformasional akan menaikkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebesar 0.985 sedangkan jika tidak ada kenaikan maka nilai kepuasan kerja pegawai akan konstan sebesar 28.859. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan $Y = 11.607 + 0.651 X$ yang artinya setiap ada satu peningkatan budaya organisasi akan menaikkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebesar 0.651 sedangkan jika tidak ada kenaikan maka nilai kepuasan kerja pegawai akan konstan sebesar 11.607. Hasil uji koefisien deterrminasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,510.

Kata kunci: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam suatu organisasi. Dengan demikian setiap organisasi harus

senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan di dalam organisasinya. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya keberhasilan suatu organisasi. Sampai saat ini kepuasan kerja masih merupakan isu yang menarik dan penting untuk dikaji karena sangat besar pengaruhnya baik untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan anggota atas pekerjaannya di dalam suatu organisasi merupakan bagian dari dinamika organisasi yang senantiasa akan selalu ada. Gibson et al (2005), mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?
2. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?
3. Bagaimanakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?

4. Persepsi manakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi mana yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Steve M. Jex (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seseorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan dengan gaji

- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- c. Kepuasan dengan promosi
- d. Kepuasan dengan sikap atasan
- e. Kepuasan dengan rekan kerja

2.3 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kinicki dan Kreitner (2008), model kepemimpinan transformasional banyak menghasilkan perubahan organisasi secara signifikan karena banyak bentuk kepemimpinan ini menekankan pada tingkatan yang lebih tinggi pada motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, loyalitas dari bawahan.

Menurut Bass dan Avolio (1990) menyebut empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. *Idealized influence.*
2. *Inspiration motivation.*
3. *Intellectual stimulation.*
4. *Individualized consideration.*

Nilai kepemimpinan transformasional dapat dipandang dari bentuk-bentuk reaksi anggota terhadap perilaku pemimpin, yaitu: (1) identifikasi terhadap visi pemimpin. Apabila anggota merasa percaya, kagum, hormat, dan memiliki afeksi terhadap visi pemimpin, maka proses kepemimpinan dikatakan berhasil. (2) Tingkatan emosional puncak, artinya anggota menyadari bahwa perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mampu membawa anggota dalam kondisi puncak kepuasan. Pemimpin dinilai mampu membangkitkan suasana emosional. (3) Kesiediaan untuk menjadi sangat penting karena hal ini merupakan modal penting bagi pemimpin untuk membawa organisasi kearah visi yang benar (sudaryono, 2014).

2.4 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) Budaya Organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya

organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

2.5 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron 1997, mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. *Innovation* (inovasi),
2. *Stability*(stabilitas),
3. *Orientation toward people*
4. *Result-orientation* (orientasi pada hasil),
5. *Easygoingness* (bersikap tenang)
6. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail),
7. *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi),

2.6 Kajian Penelitian Terdahulu

1. Andrie Rondonuwu (2011) penelitian ini dilakukan di Universitas Indonesia yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Anggota Kepolisian di POLRES Bogor Kota”. Dari output regresi dapat diketahui nilai R_2 (Adjusted R Square) adalah 0,625. Dengan demikian sumbangan pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Bogor Kota yaitu 62,5%, sedangkan sisa sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel/faktor lain yang tidak diteliti.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rossa Nurficca Tausa dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kota Depok”. Gaya kepemimpinan transformasional, dan situasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lebih

dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi meskipun secara simultan (bersama-sama) gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan memiliki yang *high significant*. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) transaksional (X_2), situasional (X_3), dan budaya organisasi (X_4) sebesar 42,2% sedangkan sisanya 57,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial maupun simultan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_1 : Ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_2 : Ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas:

1. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2).

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, yang berada pada lokasi Jl. Tegar Beriman Kabupaten Bogor. Kegiatan penelitian yang dilakukan penulis adalah dari Januari 2017 sampai dengan September 2017

3.5 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

3.6 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasinya seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor pada bagian umum dan kepegawaian yang berjumlah 214 orang.

Untuk menentukan sampel dari suatu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*.

Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, dapat digunakan rumus slovin (Umar, 2004), Berdasarkan jumlah populasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yakni 214 semua pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bogor dan

dihitung menggunakan rumus slovin di atas maka jumlah sampelnya adalah:

$$n = \frac{214}{1+214.0,10^2}$$

$$= 68 \text{ Responden.}$$

Dalam penelitian ini disebarakan 68 kuesioner pada 68 responden.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian inipenulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data pimer dan data skunder.

Untuk kuesioner peneliti mnggunakan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSSversi 17.0. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Validitas

Rumus untuk menghitung validitas kuisioner dengan taraf signifikan (α) = 0,1 (10%) adalah menggunakan teknik korelasi pearson, akan diketahui tingkat validitas masing-masing item. Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r_{tabel} menggunakan derajat bebas (n-2). Jika nilai $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka butir soal disebut valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan ada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk baik digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Cara menghitung

tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Croncbach*(α).

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot), (Ghozali, 2013).

3.9.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas atau kesamaan dua varian digunakan untuk menguji apakah sebaran data homogeny atau tidak, yaitu dengan membandingkan kedua variannya. Jika dua kelompok data atau lebih mempunyai varian yang sama besarnya, maka uji homogenitas tidak perlu dilakukan lagi karena datanya sudah dianggap homogen.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model korelasi adalah tidak adanya multikolinieritas. Jika t_{hitung} kurang dari 0,800 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, maka analisis linear regresiganda dapat digunakan, sedangkan jika t_{hitung} sama dengan atau lebih dari 0,800 maka terjadi multikolinearitas sehingga penelitiantidak dapat dilanjutkan.

3.9.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.10 Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Rumus: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Keterangan:

- Y = kepuasan kerja pegawai
- b = Koefisien dari variabel Bebas
- X1 = Kepemimpinan Transformasional
- X2 = Budaya Organisasi
- e = data yang eror

No	R tabel	R hitung	Tingkat Kepercayaan	Keterangan
1	0,211	0,747	90%	Valid
2	0,211	0,548	90%	Valid
3	0,211	0,651	90%	Valid
4	0,211	0,763	90%	Valid
5	0,211	0,621	90%	Valid
6	0,211	0,643	90%	Valid
7	0,211	0,73	90%	Valid
8	0,211	0,553	90%	Valid
9	0,211	0,807	90%	Valid
10	0,211	0,532	90%	Valid
11	0,211	0,759	90%	Valid
12	0,211	0,79	90%	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017

3.11 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji parsial (uji t)
2. Uji simultan (uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	R tabel	R hitung	Tingkat Kepercayaan	Keterangan
1	0,211	0,587	90%	Valid
2	0,211	0,542	90%	Valid
3	0,211	0,586	90%	Valid
4	0,211	0,783	90%	Valid
5	0,211	0,587	90%	Valid
6	0,211	0,661	90%	Valid
7	0,211	0,819	90%	Valid
8	0,211	0,872	90%	Valid
9	0,211	0,736	90%	Valid
10	0,211	0,756	90%	Valid
11	0,211	0,783	90%	Valid
12	0,211	0,694	90%	Valid
13	0,211	0,615	90%	Valid
14	0,211	0,533	90%	Valid
15	0,211	0,766	90%	Valid
16	0,211	0,661	90%	Valid
17	0,211	0,819	90%	Valid
18	0,211	0,872	90%	Valid
19	0,211	0,736	90%	Valid
20	0,211	0,756	90%	Valid
21	0,211	0,587	90%	Valid
22	0,211	0,585	90%	Valid
23	0,211	0,543	90%	Valid
24	0,211	0,591	90%	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi (R2) berkisar antara 0 hingga 1 (0,R2 < R1). Apabila nilai koefisien determinasi bernilai 0, maka tidak ada pengaruh sama sekali dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

No	R tabel	R hitung	Tingkat Kepercayaan	Keterangan
1	0,211	0,573	90%	Valid
2	0,211	0,534	90%	Valid
3	0,211	0,564	90%	Valid
4	0,211	0,619	90%	Valid
5	0,211	0,645	90%	Valid
6	0,211	0,662	90%	Valid
7	0,211	0,651	90%	Valid
8	0,211	0,661	90%	Valid
9	0,211	0,759	90%	Valid
10	0,211	0,706	90%	Valid
11	0,211	0,743	90%	Valid
12	0,211	0,684	90%	Valid
13	0,211	0,682	90%	Valid
14	0,211	0,619	90%	Valid
15	0,211	0,572	90%	Valid
16	0,211	0,519	90%	Valid
17	0,211	0,613	90%	Valid
18	0,211	0,583	90%	Valid
19	0,211	0,707	90%	Valid
20	0,211	0,634	90%	Valid
21	0,211	0,66	90%	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan data hasil pengujian validitas diatas, maka instrument-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung untuk semua indikator variabel kepemimpinan transformasional (>) lebih besar dari nilai r tabel (0,211) yang artinya setiap indikator pertanyaan yang di uji menunjukkan valid atau relevan untuk di ukur.

4.2 Hasil Uji Reabilitas

Dari hasil uji reliabilitas data maka instrument/ kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan layak atau reliabel karena nilai Cronbach Alpha sebesar > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	13

Sumber: Data yang diolah, 2017

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	25

Sumber: Data yang diolah, 2017

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	22

Sumber: Data yang diolah, 2017

Dari data diatas, maka instrument/ kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dinyatakan layak atau reliabel karena nilai Cronbach Alpha sebesar 0,757 > 0,60. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini dinyatakan layak atau reliabel karena nilai Cronbach Alpha sebesar 0,758 > 0,60. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dinyatakan layak atau reliabel karena nilai Cronbach Alpha sebesar 0,755 > 0,60. Karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60 maka instrument pertanyaan-pertanyaan dikatakan cukup dipercaya dan baik untuk digunakan sebagai alat ukur karena instrument tersebut sudah baik.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

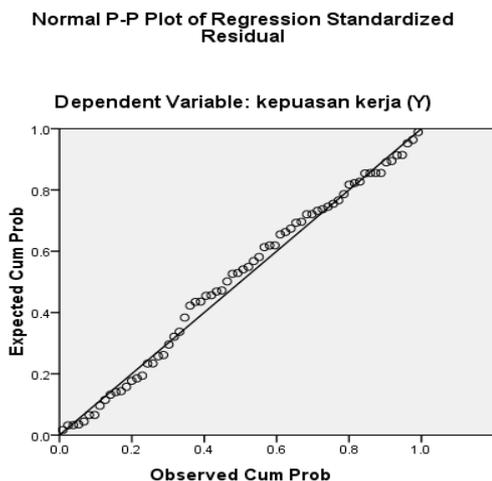
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Transformasional (X1)	budaya organisasi (X2)	kepuasan kerja (Y)
N		68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.71	92.69	71.91
	Std. Deviation	6.388	12.160	11.443
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.084	.077
	Positive	.118	.084	.077
	Negative	-.103	-.059	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.976	.692	.633
Asymp. Sig. (2-tailed)		.296	.724	.818

Sumber: Data yang diolah, 2017

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov*, maka dapat diketahui bahwa apabila Signifikansi (Asymp.sig) > 0,10 maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila Signifikansi (Asymp.sig) < 0,10 maka data tidak berdistribusi normal. Pada output data tabel di atas dapat diketahui bahwa data variabel dalam penelitian ini nilai Asymp.sig (2-tailed) variabel lebih dari 0,10 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.



Gambar 1. Normal P-P Plots Variabel Dependen

Sumber: Data yang diolah, 2017

Dengan demikian gambar 1 di atas dapat dimaknai apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada output di atas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Homogenitas

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	5.813	18	37	.000
budaya organisasi (X2)	3.499	18	37	.001

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasar hasil diatas bahwa uji *Levene Statistic* diperoleh untuk kepemimpinan transformasional dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,10$ dan budaya organisasi dengan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwa varian variabel tidak berasal dari homogen.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.670	1.493
	budaya organisasi (X2)	.670	1.493

Sumber: Data yang diolah, 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah 10, yaitu untuk kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi nilai VIF = 1,493

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.4 Uji Heterokedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.183	8.179		.634	.528
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.408	.189	.228	2.155	.035
budaya organisasi (X2)	.527	.100	.560	5.298	.000

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil diatas bahwa signifikan kepemimpinan transformasional (X1) yaitu $0,035 < 0,10$ dan budaya organisasi (X2) yaitu $0,000 < 0,10$ yang artinya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.183	8.179		.634	.528
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.408	.189	.228	2.155	.035
budaya organisasi (X2)	.527	.100	.560	5.298	.000

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda untuk diatas diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 5.183 + 0,408 X_1 + 0,527 X_2$. Yang artinya bahwa setiap ada satu peningkatan kepemimpinan transformasional akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0, 408 dan setiap ada satu peningkatan budaya organisasi akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0, 527. Sedangkan jika tidak ada kenaikan maka nilai kepuasan kerja akan konstan sebesar 5,183.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.859	8.133		3.548	.001
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.985	.184	.550	5.349	.000

Sumber: Data yang diolah, 2017

Dari tabel diatas juga diketahui nilai t hitung sebesar 5.349 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel (1.295). Nilai t tabelnya adalah ketetapan untuk sampel atau data yang berjumlah 68 maka nilai t tabelnya adalah sebesar 1.295 dengan demikian karena t hitung $>$ t tabel maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor atau Ha diterima dan Ho ditolak .

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4498.689	2	2249.344	34.202	.000 ^a
Residual	4274.782	65	65.766		
Total	8773.471	67			

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui nilai F hitung > F tabel sebesar 34,202>4,95 ketentuan dari ketentuan dari tabel F, maka Ha diterima dan Ho ditolak dengan nilai signifikan bertanda positif sebesar 0.000< 0,10 (α) dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan layak untuk digunakan. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.510	8.007

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0.510 atau 51 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 51 % sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka

kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif secara parsial yang signifikan antara kepemimpinan terhadapkepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Terdapat pengaruh positif secara parsial yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatan Sipil Kabupaten Bogor.
3. Terdapat pengaruh yang positif secara simultan yang signifikan antara variabel kepemimpinan tansformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatan Sipil Kabupaten Bogor.
4. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diketahui bahwa budaya organisasi lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatan Sipil Kabupaten Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dikemukakan diatas penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan salah satu faktor penting di dalam organisasi, karena eksistensinya diperlukan untuk dapat membawa organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Pimpinan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor perlu merumuskan budaya organisasi dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam suatu bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kephahaman para pegawai dalam bekerja.

3. Pimpinan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bogor perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung budaya organisasi untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.
4. Perlu dilakukan penyusunan rencana mutasi dalam pertukaran antar bidang tugas secara periodik yang didasarkan pada kualitas kinerja, disiplin dan prestasi pegawai serta sebagai wujud penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh organisasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1986. Reliabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi. Yogyakarta. Liberty.
- Bass, Benard M. & Avolio, B.J. 1994. *Develoving Transformasioanal Leadership: 1999. And Beyond. Journal of European Training*. 14: p.21-27.
- , 1990. *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Aplications*. 3rd ed. New York: The Free Press.
- Davis, K. dan Newstrom, J. 1989. *Human Behavior at Work. Organization Behavior. Singapore: Mc. Graw-Hill. International*.
- Eka Prihatin. 2011. TeoriAdministrasi Pendidikan. Bandung. Alfabeta.
- Gibson, et al. 1995. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta: Erlangga
- , 2005. Organisasi :Perilaku, Struktur, Proses. Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James. L. John M, Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr. 2000. *Organizations. Boston: McGraw-Hill Higher Education*.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang. Universitas Diponegoro.
- , 2013. Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 1997. *Behavior in Organizations. New Jersney: prentice-Hall International,inc.*
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work). Eight edition, Prentice Hall*.
- Jex, Steve. M. 2002. *Organizational Pscycology – A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kinicki & Kreitner. 2008. *Organizational Behaviour: Key concept, Skill and Best Pratices. New York: McGraw-Hill Irwin*.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behaviou. New York: McGraw-Hill Irwin*.
- Lodge B. dan C. Derek, (2003). *Organizational Behavior and Design*. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Jakarta : Gramedia.
- Mangkunegara. A. A. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Rosdakarya.
- Noor, J. 2014. Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen. Jakarta. Grasindo.
- Riadi, Edi. 2016. Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta. CV.Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2001 & 2003. *organizationalBehaviour. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.*
- , 2008. *organizationalBehaviour. Tenth Edition* (Perilaku Organisasi edisi ke

- sepuluh). Jakarta. PT.Macanan Jaya Cemerlang.
- Rondonuwu, A. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Bogor Kota. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Schein, Edgar H. 1997. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco. Jorsey-Bass.
- Sinambela, Poltak. L. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- , 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta. Prenamedia Group.
- Sudaryono. 2014. *LEADERSHIP: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta. Lentara Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- , 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supomo, Bambang & Indriantoro, Nur. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua, Yogyakarta. BFEE UGM.
- Tauisa, R. N. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kota Depok. Jakarta. Universitas Gunadarma.
- Vecchio, Robert P. 1995. *Organizational Behaviour*. Orlando: Harcourt Brace & company.
- Wehrich, Heinz, dan Koontz, Harold. 1994. *Management: Global Persepektive (Tenth Edition)*. McGraw Hill International Edition. *Management and Organization Series*.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.
- Wibowo. 2013. Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno, W. S. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum DAMRI. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.