

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KANTOR DUKCAPIL KABUPATEN DOMPU, NUSA TENGGARA BARAT)

Agus Fahrin Rifani¹, Irwan Cahyadi²

^{1,2}Universitas Bumigora, Jl. Ismail Marzuki No.22, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: agusfahrinrifani@gmail.com

Article History

Received: 25-04-2026

Revision: 10-05-2026

Accepted: 12-05-2026

Published: 14-05-2026

Abstract. This study aims to understand and analyze the extent to which leadership and organizational culture affect employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office (Dukcapil) of Dompu Regency. The research method used in this study is associative quantitative research, which is used to examine statistical data and test a hypothesis. The data collection technique in this study was conducted using a questionnaire. The data analysis technique used is inferential statistical analysis with a multiple linear regression approach. The results of this study indicate that leadership at the Office of Civil Registration and Vital Statistics has an effect on employee job satisfaction. Based on Table 4.17, the calculated t-value is 3.377, which is greater than the table t-value of 1.693, thus showing that H_a is accepted and it can be said that leadership variables have a significant effect on the job satisfaction variable (Y) (Hypothesis 1 is accepted). Among leadership and organizational culture that have a dominant influence on employee job satisfaction, the leadership variable has a regression coefficient value of 0.571. This means that the leadership applied by leaders in the office is very satisfactory, thereby increasing the employees' job satisfaction.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Dompu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial dengan pendekatan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Kantor Dinas Dukcapil memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.17 diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,377 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,693 sehingga menunjukkan H_a diterima dan bisa dikatakan variabel variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), (Hipotesis 1 diterima). Diantara kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,571. Artinya, kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di kantor sudah sangat puas sehingga meningkatkan kepuasan kerja tersendiri bagi para karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan

How to Cite: Rifani, A. F & Cahyadi, I. (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat). *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 558-565. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5471>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat, seperti Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil). Dukcapil memegang fungsi vital dalam pelayanan administrasi kependudukan, sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan yang cepat, akurat, dan akuntabel. Dalam konteks birokrasi publik, kepuasan kerja pegawai menjadi isu penting karena berkaitan dengan profesionalisme, komitmen pelayanan, serta keberlanjutan kinerja aparatur sipil negara. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja di sektor publik tidak hanya dipengaruhi oleh aspek individual, tetapi juga oleh faktor struktural dan organisasional yang melekat pada lingkungan kerja pemerintahan (Robbins & Judge, 2017; Bakker & Demerouti, 2018).

Dalam organisasi pemerintahan, ketersediaan sumber daya, regulasi yang jelas, dan sistem kerja yang baik tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang memadai. Kepuasan kerja pegawai pemerintah dipengaruhi oleh kesesuaian antara tuntutan pekerjaan, tantangan tugas, serta harapan individu terhadap lingkungannya. Pekerjaan yang bersifat monoton, minim tantangan, dan kurang memberikan ruang partisipasi dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah perlu memperhatikan aspek psikologis dan organisasional pegawai secara lebih serius agar tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi merupakan elemen penting yang membentuk pola perilaku, sikap kerja, dan cara pegawai memaknai pekerjaannya. Budaya organisasi dalam sektor publik berperan sebagai pedoman nilai dan norma yang mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Budaya yang dipahami dan diinternalisasi dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Schein, 2017). Penelitian dalam satu dekade terakhir menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki potensi memengaruhi kepuasan kerja, meskipun kekuatan pengaruhnya sangat bergantung pada konteks organisasi dan tingkat implementasi nilai-nilai budaya tersebut (Hartnell et al., 2019; Rahmanda et al., 2024).

Kepemimpinan juga memiliki peran kunci dalam organisasi publik, terutama dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun iklim kerja yang mendukung kinerja pegawai. Pemimpin di instansi pemerintah daerah dituntut tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu menjadi teladan, komunikator, dan pengambil keputusan yang adil. Studi-

studi terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berhubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai, baik di sektor swasta maupun sektor publik (Northouse, 2019; Kosidin & Widjaja, 2024; Pletzer et al., 2024). Namun demikian, temuan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan hasil yang beragam, terutama ketika diterapkan pada konteks organisasi publik yang memiliki karakteristik birokratis dan regulatif yang kuat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada konteks dan pendekatan kajian, yaitu dengan memfokuskan analisis pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dukcapil Kabupaten Dompu, yang masih relatif jarang diteliti dalam kajian kepuasan kerja. Kebaruan penelitian ini juga terletak pada pengujian simultan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dalam konteks birokrasi pelayanan publik daerah, tanpa menitikberatkan pada hasil, melainkan pada upaya memahami dinamika hubungan antarvariabel dalam lingkungan kerja pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dukcapil Kabupaten Dompu sebagai dasar penguatan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis dengan kuisisioner sebagai instrumen yang digunakan, hal ini dikarenakan terdapat hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) dengan variabel terikat Kepuasan kerja karyawan (Y). Desain asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui kebenaran dari suatu masalah yang terjadi dengan dilakukan perhitungan analisis data menggunakan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dompu, NTB. Pengumpulan data akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner pada karyawan Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, NTB.

Jumlah Sampel Pada penelitian ini sebanyak karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada pendapat dari Roscoe (1975) dalam Sekaran (2000) yang menyatakan bahwa pertama, ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 pada kebanyakan penelitian sudah mewakili. Kedua, jika sampel dibagi dalam subsample, maka setiap kategori diperlukan minimal 30 sampel. Teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus, yaitu mengambil seluruh anggota populasi yang berjumlah 56 menjadi responden penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dompu sebagai responden penelitian. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, karena penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial dengan pendekatan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk menentukan signifikansi pengaruh. Selain itu, analisis koefisien regresi digunakan untuk melihat arah dan besar pengaruh masing-masing variabel, serta menentukan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 56 responden pada pegawai kantor Dinas Dukcapil Kab.Dompu NTB, namun yang berhasil dikumpulkan hanya sebanyak 35 responden. Jawaban atau tanggapan responden dalam menjawab daftar pernyataan yang diajukan oleh peneliti dapat memberikan gambaran umum responden berdasarkan variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-------------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 14 | 40% |
| 2 | Perempuan | 21 | 60% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan memiliki perbandingan yang lumayan jauh, dimana responden perempuan lebih mendominasi sebanyak 21 orang dengan persentase (60%) dan laki-laki 14 orang dengan persentase (40%). Tabel diatas menjelaskan bahwa karakteristik karyawan pada Kantor Dinas Dukcapil Kab.Dompu NTB tidak bermayoritas pada salah satu jenis kelamin. Hal tersebut karena pada setiap divisi membutuhkan keahlian khusus di masing-masing divisi baik laki-laki atau perempuan.

Hasil Analisis Data

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dompu. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,377 yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,693, sehingga hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,571 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hubungan yang bersifat positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan kejelasan arah kerja, meningkatkan motivasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hasil penelitian ini memperkuat temuan Von et al. (2011), Haerani dan Taba (2010), serta didukung oleh studi mutakhir yang menegaskan bahwa kepemimpinan berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja (Gebreheat et al., 2023; Pletzer et al., 2024; Kosidin & Widjaja, 2024).

Berbeda dengan kepemimpinan, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dukcapil Kabupaten Dompu. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,357 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,693, dengan nilai signifikansi 0,263 ($> 0,05$), sehingga hipotesis kedua ditolak. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,168 menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja relatif lemah dan tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi kepuasan kerja pegawai tidak banyak dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dalam konteks penelitian ini.

Tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi dapat dipahami dari karakteristik organisasi publik, khususnya Dukcapil sebagai instansi pemerintah daerah. Budaya organisasi cenderung bersifat formal dan normatif, serta lebih berorientasi pada kepatuhan terhadap regulasi dibandingkan pada internalisasi nilai-nilai kerja secara substantif. Selain itu, nilai-nilai budaya organisasi kemungkinan belum dikomunikasikan dan diterapkan secara konsisten dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga belum dirasakan secara langsung oleh pegawai sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kondisi ini menyebabkan budaya organisasi

lebih dipersepsikan sebagai aturan administratif daripada sebagai sumber motivasi dan kenyamanan kerja.

Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (Fajriyanti et al., 2019; Saputra & Adnyani, 2017; Winata & Ie, 2024), namun perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh faktor kontekstual organisasi. Dalam konteks Dukcapil Kabupaten Dompu, kepuasan kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan yang bersifat langsung, seperti koordinasi, komunikasi, pengambilan keputusan, dan perhatian pimpinan terhadap bawahan. Hal ini juga tercermin dari hasil perbandingan koefisien regresi, di mana kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa dalam organisasi pelayanan publik daerah, peran pemimpin menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika kepemimpinan yang diterima oleh karyawan dirasakan sudah sangat baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya jika kepemimpinan yang diterima kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin rendah budaya organisasi yang diberikan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya semakin tinggi budaya organisasi yang dirasakan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Diantara kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,571. Artinya, kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di kantor sudah sangat puas sehingga meningkatkan kepuasan kerja tersendiri bagi para karyawan.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat di kemukakan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu:

- Bagi Kantor Dinas Dukcapil Kab.Dompu NTB; Perusahaan dapat mempertahankan kepemimpinan yang baik yaitu dengan cara berpikir kritis, inisiatif, mampu bekerja sama dan membangun hubungan baik dengan karyawannya. Pemimpin mampu mendorong

semangat kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan nasihat serta motivasi yang diberikan setiap hari sebelum dimulai melakukan pekerjaannya, agar karyawan bisa lebih bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

- Bagi penelitian selanjutnya; untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian dengan mengukur kepuasan kerja karyawan, bisa menggunakan atau menambahkan variabel selain dari penelitian ini yang berbeda serta obyek dan jenis perusahaan yang berbeda agar dapat dibandingkan dan dibedakan dengan jumlah sampel dan populasi yang lebih besar dari penelitian ini sehingga dapat membantu menghasilkan penelitian yang lebih baik dan penggunaan teori haruslah yang terbaru digunakan

REFERENSI

- Ardana, dkk, (2009), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru, *Economic Education Analysis Journal*, EAJ 9 (1) (2020)33-49.
- Fajriyanti, dkk. (2019) & Saputra & Adnyani (2017), Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT.MMU JAKARTA, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 02, April 2022.
- Glaser et al. (1987) & Koesmono (2005), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10,No, September 2008: 124-135.
- Gebreheat, G., Teame, H., & Costa, E. I. (2023). The impact of transformational leadership style on employees' job satisfaction: An integrative review. *SAGE Open Nursing*, 9, 1–10. <https://doi.org/10.1177/23779608231197428>
- Khan, et al (2011), Sabri, et al (2011), dan Emami, et al (2012), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Kartono, (2017). Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. CAPS: Deepublish, Yogyakarta.
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 45–56.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications
- Pletzer, J. L., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2024). Constructive and destructive leadership in job demands-resources theory. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(1), 1–12. <https://doi.org/10.5093/jwop2024a1>
- Rahmanda, H., Yasri, Y., & Rino, R. (2024). The role of organizational culture, leadership, and work motivation on job satisfaction. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 8(2), 400–412.

- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta. Sekaran, Uma.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioural sciences*. (2nd ed.) New York: Holt Rinehart & Winston.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sudaryo et. al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi. Sugiyono.
- Sutarto.2006.*Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada Yogya.
- Tetuko (2012), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru, *Economic Education Analysis Journal*, EAJ 9 (1) (2020)33-49.
- Von, Lo, Ngui & Ayob (2011) Haerani & taba (2010), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga, *Jurnal Of Islamic Economics and Banking* Volume 6 Nomor 2, Desember 2015.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Winata, R., & Ie, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 120–130.