



1. Analisis Penetapan Harga Kamar terhadap Tingkat Penjualan Kamar di Hermes Palace Hotel Banda Aceh  
*Cut Raihan Fadhillah, Maya Agustina*
2. Metode Flood Plating dalam Meningkatkan Daya Tarik Menu A'la Carte Restoran Hermes Palace Hotel Banda Aceh  
*Nur Maulina Manoppo, Marlina*
3. Analisis Dampak Efisiensi Anggaran Pemerintah Dalam Aktivitas *Meetings Incentives Converences and Exhibitions* (MICE) di Hermes Palace Hotel Banda Aceh  
*Rayi Prayoga Haryo Sujivo, Riska Nanda*
4. Strategi Departemen Makanan dan Minuman dalam Menginovasi Produk untuk Meningkatkan Daya Saing Industri di Hotel Plum Lading Banda Aceh  
*Nurul Fadhillah, Marlina*
5. Analisis Pengaruh *Destination Atmosphere, Tourist Experiences, Destination Image, dan Destination Familiarity* terhadap *Revisit Intention* pada Pengunjung Wisata Pantai Manggar Segarasari di Balikpapan  
*Christie Stephanie Piar, Mohammad Kiswanto, Zuhriah, Majidah Ayu Puspita Sari, Ayu Kusmaningsih, Restu Pratama Warsandi*
6. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)  
*Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi*
7. Pengaruh *Customer Experience* dan *Word of Mouth* serta Kualitas Pelayanan terhadap *Customer Loyalty* pada Duta Cosmetic Bireuen  
*Cut Oulia Faradila, Ferri Yanto*
8. Pengaruh Kualitas Makanan terhadap Kepuasan Konsumen di Plum Hotel Lading Banda Aceh  
*Iqbal Saputra, Nilazarni*
9. Analisis SWOT Pengembangan Desa Wisata Lubuk Sukon Kabupaten Aceh Besar  
*Rhomi Alfianda, Riska Nanda*
10. Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Kantor ATR/BPN Bireuen  
*Sarifa Hannum Hutabarat, Ira Dama Yanti*
11. Pemahaman Literasi Zakat dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Program Zakat Produktif di Baitul Mal Kabupaten Aceh Tamiang  
*Khairatul Muna, Dina Mustiana, Andi Tarlis*



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

# JSI

# Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 2, November 2025

## Daftar Isi

	Halaman
1. Analisis Penetapan Harga Kamar terhadap Tingkat Penjualan Kamar di Hermes Palace Hotel Banda Aceh <i>Cut Raihan Fadhillah, Maya Agustina</i>	639 – 648
2. Metode Flood Plating dalam Meningkatkan Daya Tarik Menu A'la Carte Restoran Hermes Palace <i>Nur Maulina Manoppo, Marlina</i>	649 – 659
3. Analisis Dampak Efisiensi Anggaran Pemerintah dalam Aktivitas Meetings Incentives Converences and Exhibitions (MICE) <i>Rayi Prayoga Haryo Sujivo, Riska Nanda</i>	660 – 670
4. Strategi Departemen Makanan dan Minuman dalam Menginovasi Produk untuk Meningkatkan Daya Saing Industri di Hotel Plum Lading Banda Aceh <i>Nurul Fadhillah, Marlina</i>	671 – 682
5. Analisis Pengaruh Destination Atmosphere, Tourist Experiences, Destination Image, dan Destination Familiarity terhadap Revisit Intention pada Pengunjung Wisata Pantai Manggar Segarasari di Balikpapan <i>Christie Stephanie Piar, Mohammad Kiswanto, Zuhriah, Majidah Ayu Puspita Sari, Ayu Kusmaningsih, Restu Pratama Warsandi</i>	683 – 693
6. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat) <i>Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi</i>	694 – 703
7. Pengaruh Customer Experience dan Word of Mouth serta Kualitas Pelayanan terhadap Customer Loyalty pada Duta Cosmetic Bireuen <i>Cut Oulia Faradila, Ferri Yanto</i>	704 – 718
8. Pengaruh Kualitas Makanan terhadap Kepuasan Konsumen di Plum Hotel Lading Banda Aceh <i>Iqbal Saputra, Nilazarni</i>	719 – 730
9. Analisis SWOT Pengembangan Desa Wisata Lubuk Sukon Kabupaten Aceh Besar <i>Rhomni Alfianda, Riska Nanda</i>	731 – 739
10. Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Kantor ATR/BPN Bireuen <i>Sarifa Hannum Hutabarat, Ira Dama Yanti</i>	740 – 752
11. Pemahaman Literasi Zakat dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Program Zakat Produktif di Baitul Mal Kabupaten Aceh Tamiang <i>Khairatul Muna, Dina Mustiana, Andi Tarlis</i>	753 – 761

**Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja  
(Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu,  
Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani<sup>1</sup>, Irwan Cahyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bumigora

[agusfahrinrifani@gmail.com](mailto:agusfahrinrifani@gmail.com)

**Abstract**

*The human factor in an organization is highly important, as no matter how much funding is available, how complete the facilities and infrastructure are, or how advanced the methods used may be, without employees, the company's operations cannot run as expected. Therefore, competent human resources are essential to ensure the proper functioning of governance. This study aims to determine and analyze the extent to which leadership and organizational culture influence employee job satisfaction at the Department of Population and Civil Registration (Dukcapil) of Dompu Regency. The main focus of this research is to examine how the leadership styles implemented and the prevailing organizational cultural values affect employees' job satisfaction in performing their duties and responsibilities. The research employs a quantitative associative approach to analyze statistical data and test hypotheses using a questionnaire as the primary instrument. This approach was chosen because there is a causal relationship between the independent variables, Leadership and Organizational Culture. The dependent variable, Employee Job Satisfaction. The results of this study indicate that leadership at the Dukcapil Office has a significant influence on employee job satisfaction. This finding suggests that the leadership variable has a significant effect on job satisfaction. Among leadership and organizational culture, the most dominant factor affecting employee job satisfaction is leadership. This means that the leadership implemented by the leaders at the office has been highly effective, thereby increasing employees' overall job satisfaction.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction

**Abstrak**

Faktor manusia dalam sebuah organisasi sangat penting, karena bagaimanapun banyaknya dana yang tersedia dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki serta secanggih apapun metode yang digunakan akan tetapi jika tidak ada pegawai maka kegiatan perusahaan tidak akan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk menjalankan roda pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan

# **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

menganalisis sejauh mana kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Dompu. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan nilai-nilai budaya organisasi yang berlaku dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis dengan kuisioner sebagai instrumen yang digunakan, hal ini dikarenakan terdapat hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel bebas Kepemimpinan dan Budaya organisasi dengan variabel terikat Kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Kantor Dinas Dukcapil memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Di antara kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan, 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.

## **1. Pendahuluan**

Faktor manusia dalam sebuah organisasi sangat penting, karena bagaimanapun banyaknya dana yang tersedia dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki serta secanggih apapun metode yang digunakan akan tetapi jika tidak ada pegawai maka kegiatan perusahaan tidak akan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk menjalankan roda pemerintahan. Sumber daya manusia yang handal tersebut tidak mungkin terwujud apabila kepuasan kerjanya belum terpenuhi. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda (Ansari *et al.*, 2024).

Adanya pekerjaan yang secara mental memberikan tantangan, artinya apakah pekerjaan yang dilakukan pegawai saat ini ada tantangannya atau tidak sama sekali. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya (Nuzulman *et al.*, 2024).

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

Menurut Thoha (2004), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mengajak orang-orang supaya diarahkan Untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2002) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mereka ingin bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakan dan mempengaruhi orang (Budi *et al.*, 2025). Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Budi, 2024).

Selain kepemimpinan, Budaya organisasi juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Budi & Wiratama, 2024). “Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh positif pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi” (Ardana, *et al.*, 2009).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi termasuk berkaitan dengan sikap kepuasan kerjanya. Pengaruh yang terlihat dapat berupa pada sikap pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta berlanjut pada kepuasan kerjanya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Tetuko (2012) bahwa “budaya organisasi dapat terbentuk jika seluruh komponen organisasi memahami visi dan misi dari organisasi tersebut dan hal ini dapat menumbuhkan kepuasan kerja karena seluruh komponen yang ada mengerti tugas dan tanggung jawab masing-masing”.

Menurut Sutrisno (2017), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menginspirasi atau memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tugas atau tujuan yang telah ditetapkan, faktor kepemimpinan juga memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, NTB.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti menjadi lebih baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Budaya organisasi menurut Khan, et al (2011), yang menunjukkan bukti adanya hubungan positif hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Robbins (2006) Yang mengemukakan beberapa faktor penting membawa lebih banyak kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan

# **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor selanjutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawannya, baik dalam hal kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan peraturan dan perundang-undangan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standarnya Hal ini terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

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. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan nilai-nilai budaya organisasi yang berlaku dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintah ini.

## **2. Studi Literatur**

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan berdasarkan ekspektasi imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Sudaryo *et al.*, 2018). Menurut Wibowo (2016: 415), setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas, yang sangat diinginkan oleh para manajer. Oleh karena itu, para manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pada karyawannya.

Sedangkan kepemimpinan menurut Mulyasa (2011) dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi. menurut Sutarto (2006), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, menurut Kartono (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Glaser et al. (1987) dalam Koesmono (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi sering kali digambarkan dalam konteks makna bersama. Pola keyakinan, simbol, ritual, dan mitos yang berkembang seiring waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan suatu organisasi. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkritik dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir,

# **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

bersikap, dan berprilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang di yakini dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai

## **3. Metodelogi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis dengan kuisioner 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 menyebarluaskan kuesioner 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.

## **4. Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 56 responden pada pegawai kantor Dinas Dukcapil Kabupaten 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. Berikut ini data karakteristik responden pada kantor Dinas Kabupaten Dompu NTB berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja adalah sebagai berikut:

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Percentase (%)
1	Laki-laki	14	40%
2	Perempuan	21	60%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat 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 Kabupaten Dompu NTB tidak bermajoritas pada salah satu jenis kelamin. Hal tersebut karena pada setiap divisi membutuhkan keahlian khusus di masing-masing divisi baik laki-laki atau perempuan.

**Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Percentase (%)
1	SMA	3	9%
2	S1	32	91%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui data responden penelitian mengenai tingkat pendidikan terakhir berdasarkan karakteristik responden yang telah ditentukan. Dapat dilihat untuk responden dengan pendidikan SMA berjumlah 3 orang dengan persentase (9%), S1 berjumlah 32 orang dengan persentase (91%).

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Percentase (%)
1	20-25	2	6%
2	26-30	8	23%
3	>30	25	71%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2025

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

Berdasarkan di atas dapat diketahui data responden penelitian mengenai usia berdasarkan karakteristik responden yang telah ditentukan. Dapat dilihat untuk responden berusia 20-25 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase (6%), 26-30 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase (23%), dan >30 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase (71%).

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 2 Tahun	7	20%
2	3 – 4 Tahun	8	23%
3	>4 Tahun	20	57%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer,2025

Berdasarkan tabel di atas tersebut dapat diketahui data responden penelitian mengenai tingkat lama bekerja yang dikelompokkan menjadi 3 langkah berdasarkan karakteristik responden yang telah ditentukan. Dapat dilihat untuk responden dengan lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase (20%), 3-4 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase (23%) dan > 4 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase (57%).

Adapun 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 Ha diterima dan bisa dikatakan variabel variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), (Hipotesis 1 diterima).

Selanjutnya, mengacu pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi berganda kepemimpinan (X1) sebesar 0,571 yang menunjukkan pengaruh positif dengan nilai signifikan 0,002 yang menunjukkan signifikansi rendah. Hal ini menunjukkan adanya hubungan berbanding lurus antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Artinya apabila nilai kepemimpinan bertambah 1 maka kepuasan kerja juga akan bertambah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Von, Lo,Ngui & Ayob (2011) menyatakan tentang kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dan senada dengan penelitian Haerani & Taba (2010) yang menemukan pengaruh positif

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut dikarenakan kepemimpinan yang diterapkan sudah sangat baik dan berdampak baik pula pada kepuasan kerja karyawan.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Dukcapil tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.17 diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,357 dibawah dari nilai t-tabel yaitu sebesar 1,693 sehingga menunjukkan Ha ditolak dan Ho diterima dan bisa dikatakan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), (Hipotesis 2 ditolak).

Selanjutnya, mengacu pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi 0,168 yang menunjukkan tidak berpengaruh dengan nilai signifikansi 0,263 yang menunjukkan signifikansi rendah. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang tidak berbanding lurus antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka kecendurungan kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Dukcapil Kab.Dompu NTB juga mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai yang ditunjukkan bernilai yakni sebesar  $1,357 < 1,693$ . Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini tidak diterima karna tidak bisa membuktikan. Hipotesis ini berbeda hasilnya dari penelitian yang dilakukan oleh Fajriyanti, dkk. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra & Adnyani (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila karyawan merasa budaya organisasi di perusahaan tempat bekerja baik, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja.

Untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi antara variabel kepemimpinan dengan variabel budaya organisasi. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel tetap adalah variabel yang memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar.

Perbandingan ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi, untuk variabel kepemimpinan (X1) nilai koefisien sebesar 0,571 dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,168. Maka yang paling dominan disini adalah variabel kepemimpinan (X1) yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,571.

# **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

Hasil perbandingan nilai koefisien regresi ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang paling dominan yang terdiri dari indikator, fungsi koordinasi, pengambilan keputusan, komunikasi, perhatian kepada bawahan dan pengawasan. Memiliki nilai jawaban dari setiap item pernyataan rata-rata besar.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika kepemimpinan yang terima 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.
- b. 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.
- c. 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.

## **Referensi**

- Ansari, Safitri, H. M., & Budi, M. A. S. (2024). Determinan kinerja karyawan dan peranan moderasi gen-z. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 25(2), 127 – 134.
- Ardana (2009). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Budi, M. A. S. (2024). Implikasi penerapan aplikasi sistem informasi manajemen kinerja dan good government terhadap kinerja organisasi. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 462 – 474.
- Budi, M. A. S., & Wiratama, M. J. (2024). Determinan loyalitas kerja pada PT. Bank Aceh Syariah. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(2), 452 – 462.
- Budi, M. A. S., Zahira, T., Dja'far, T. M., & Dandi, A. (2025). Pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap kinerja organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Aceh. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 4(1), 550 – 562.

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**

Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi

- Fajriyanti (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2).
- Koesmono (2005). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10, 124-135.
- Khan., Sabri., & Emami. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intention to leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Kartono, (2017). *Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CAPS: Deepublish, Yogyakarta.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuzulman, Safitri, H. M., Budi, M. A. S., & Nabila, S. S. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*, 13(1), 65 – 74.
- Robbins, P. S. (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.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sudaryo (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 Yogyakarta.
- 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*, 6(2).
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

---

# JSI

---

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,  
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024  
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

ISSN 2829-8969

