

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPKAD KABUPATEN BOJONEGORO

Febryan Christanto

Universitas Negeri Surabaya

sandeolo3@gmail.com

Abstract

Goals to be achieved in this research is to determine and analyze the variables of leadership and organizational culture are simultaneously significant effect on employee satisfaction and want to know and analyze the variables of leadership and organizational culture is partially significant effect on employee satisfaction and wanted to know which of the above variables dominant influence on employee satisfaction Agency for Financial Management and Asset Bojonegoro.

The theoretical basis used that every organization has a culture, each different from one another. Organizational culture, in addition to the ability to integrate the daily activities of employees to achieve the planned objectives, it can also help organizations to adapt well to the external environment for rapid and appropriate response. Categories leaders there are as a function of interpersonal, informational functions and decision-making functions. For a leader to function by using its influence to motivate and encourage employees to achieve organizational goals. Model analysis of data using multiple linear regression. This model was chosen to investigate the relationship between the dependent variable with the independent variable and determine how much influence the independent variable (X) on the dependent variable (Y) either partially or influence together.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, BPKAD Bojonegoro

PENDAHULUAN

Perubahan pada lingkungan, telah menimbulkan masalah-masalah baru yang nantinya akan muncul pada organisasi. Makatersebut dapat memunculkan figur seseorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mampu meningkatkan suatu nilai kinerja karyawannya, mengembangkan mutu dari kinerja karyawannya, untuk dapat meraih tujuan dari organisasi, maka dari itu untuk memajukan sebuah organisasi agar dapat menjadi organisasi yang dipandang dan memiliki kemampuan lebih tinggi dari masa ke masa, tidak hanya di puncak kejayaan organisasi tersebut dan menjadi organisasi semakin maju di masa yang akan datang. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Danim, 2004: 56)

Organisasi adalah suatu perkumpulan sosial yang terdiri dari beberapa orang dengan sadar secara bersama-sama bekerja terus-menerus untuk mencapai maksud dan tujuan. Selain itu organisai sendiri, harus ada kepemimpinan yang menjadi tolak ukur pusat dari perhatian beberapa orang, karena apabila tidak terdapat suatu pemimpin dalam sebuah organisasi maka tujuan dari organisasi akan susah untuk dapat diraihnya. Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses di mana seorang pimpinan memotivasi anggota karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Model kepemimpinan yang

sangat berpengaruh dan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Organisasi memerlukan figur seorang pimpinan yang nantinya akan mampu memberikan masukan, menjelaskan perilaku yang diinginkan, sekaligus bisa memberikan apresiasi berupa barang ataupun pujian, yang sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja yang didapat oleh pegawai itu sendiri.

Sedangkan, sangat dibutuhkan visi dan misi, motivasi yang diciptakan oleh seorang pemimpin tersebut. Wujud nyata kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin membuat karyawan melakukan lebih dari apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin tersebut. Seseorang yang mampu memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dari orang lain akan berjalan sesuai dengan standar kerja yang sangat diharapkan dapat berjalan sesuai rencana secara maksimal.

Dalam kehidupan masyarakat tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya merupakan pembeda masyarakat satu dengan masyarakat yang lain dalam berkomunikasi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat dari suatu anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan visi dan misi yang menciptakan kesamaan berperilaku atau bertindak. Sejalan dengan berjalannya waktu, suatu budaya pasti terbentuk dalam suatu organisasi yang dirasakan seluruh manfaatnya dan memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Merubah budaya tidaklah mudah, sebab jika suatu budaya masuk pada masing-masing anggota organisasi, maka para anggota mempertahankan budaya tersebut. Bilamana budaya itu sudah diterapkan ke dalam seluruh anggota organisasi dan tertata dalam kehidupan organisasi, maka para anggota organisasi akan cenderung mempertahankannya tanpa memperhatikan apakah budaya organisasi tersebut berfungsi atau malah sebaliknya tidak akan berfungsi terhadap kehidupan organisasi. Dengan kata lain perubahan budaya hampir berhadapan dengan resistensi karyawan, sehingga perubahan budaya sering berjalan kurang baik dan butuh waktu yang cukup lama.

Pola dari kepercayaan seperti ritual dan mitos yang berkembang menjadi alasan untuk menyatukan organisasi. Budaya yang berbeda mencerminkan beragamnya suatu organisasi, memberikan pengertian budaya adalah suatu kumpulan penilaian yang membantu anggota memahami perilaku yang disampaikan organisasi. nilai tersebut

diceritakan melalui bentuk simbol yang memiliki arti bagi suatu organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pemimpin yang efektif adalah seorang yang mempengaruhi anggota kelompok agar bertidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. tanggung jawab pemimpin yaitu mengarahkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. dalam sejarah manusia, kepemimpinan telah muncul secara bersama untuk suatu tujuan bersama. ada 3 fungsi pemimpin, yaitu :

1. pengawas, penyebar, juru bicara. sebagai pengawas untuk memperoleh informasi pemimpin.
2. pemimpin harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara berkala sebagai penyebar pemimpin harus memberikan informasi
3. pemimpin seharusnya bersikap dingin terhadap tekanan yang ada. sebagai penyalur sumber dana, pemimpin harus memutuskan penyaluran dana kepada bagian organisasi sebagai pelaku negosiasi, seorang pemimpin harus bisa melakukan negosiasi pada tiap tingkatan

Masalah kepemimpinan sampai saat ini ketika perusahaan terlalu tertuju pada bagaimana mereka bersaing dengan perusahaan lainnya, kondisi di dalam organisasi dibutuhkan secara tidak semestinya. lebih tertarik pada penampilan yang bagus, hasilnya telah diketahui secara bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia tersebut sadar akan pentingnya hidup bersosial untuk mencapai suatu tujuan bersama dan dibutuhkan beberapa seseorang yang mempunyai kelebihan yang lebih menonjol daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dihindarkan bahwa dimana manusia selalu mempunyai masing-masing keterbatasan atau kekurangan dan kelebihan tertentu.

Fungsi informasi, sering sekali pemimpin harus meluangkan sebagian waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Disebutkan ada tiga fungsi pimpinan dimana yaitu sebagai pengawas, penyebar dan sebagai juru bicara. Sebagai penglihat, untuk mendapatkan informasi yang benar, pemimpin harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara berkala atau terus-menerus terhadap lingkungan, yaitu terhadap bawahan, atasan, dan selalu menjalin hubungan dengan pihak manapun. Pemimpin sebagai pusat informasi-informasi kepada pihak memerlukannya. Sebagai juru bicara,

pemimpin juga dapat memberikan informasi bagi pihak luar yang membutuhkan.

Fungsi membuat suatu keputusan adalah sebagai berikut fungsi pimpinan yang bersangkutan pada suatu keputusan yaitu sebagai pengusaha, sebagai penghalau gangguan, sebagai pembagi sumber pelaku negosiasi. Sebagai seorang pimpinan harus bisa menciptakan dalam suatu perkembangan proyek, susunan sumber daya yang diperlukan. oleh sebab itu pimpinan harus mempunyai sikap yang aktif dalam bertindak. Sebagai pimpinan penghambat gangguan harus bersikap santai terhadap masalah dan tekanan dalam keadaan yang ada, pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber di distribusikan ke bagian organisasi tersebut. Sumber berupa rupiah, waktu, perbekalan, tenaga kerja. Sebagai seorang pelaku, maka seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi disetiap tahapan, baik dengan karyawan, atasan, ataupun pihak luar.

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin harus dapat menjadi pertimbangan serta memberikan pengayoman, kepemimpinan yang dimaksud nantinya agar dapat memberikan wawasan kepada semua bawahannya agar mendapatkan metode dalam mencapai sasaran dalam upaya lebih baik setiap mengerti dan memahami tindakan-tindakan yang ingin dilakukan. Para pemimpin transformasional lebih mengerti dan memahami tentang lingkungan sehingga bisa memiliki strategis yang bisa menangkap sinyal perhatian dari para bawahannya. Para bawahan pemimpin ini sangat komitmen terhadap visi dan misi organisasinya, kesanggupan serta kesediaan dalam berinovasi lebih tinggi, dan juga pekerja dan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dari pemimpinnya.

Pemimpin transaksional ialah pemimpin yang dapat secara penuh memberikan suatu motivasi dan kiat dalam memimpin suatu organisasi yang telah ditetapkan, dengan memberikan contoh peran dan tugas untuk bawahannya. Peran pemimpin transaksional dalam suatu organisasi, menjelaskan bahwa pemimpin itu yang dapat memotivasi para bawahannya melalui pemberian pujian atau bahkan imbalan berupa barang atau hadiah bagi bawahan yang memiliki kinerja bagus, dan juga sebaliknya memberikan hukuman bagi bawahan yang kinerjanya buruk. Menurut Wulandari (2014), dalam kepemimpinan transaksional memiliki dua dimensi yaitu *Contingent Reward* dan *Management by exception*.

Contingent Reward yaitu tingkat kesediaan pimpinan untuk memberikan imbalan-imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan. Nugraheni, (2013) *Contingent Reward*

yaitu keinginan dari pimpinan untuk memberikan imbalan-imbalan atau hadiah kepada bawahan apabila sesuai dengan kinerjanya. *Contingent Reward* juga diwujudkan dengan keinginan pemimpin untuk memberitahu kepada bawahan apabila yang dilakukan agar bisa mendapat imbalan serta memberikan hukuman (*punishment*) terhadap perilaku yang tidak diharapkan dan juga memberikan umpan balik positif serta promosi bagi kinerja yang baik. Imbalan-imbalan diberikan pada bawahan yang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Budaya organisasi adalah suatu nilai keyakinan, norma dan perilaku yang dimiliki bersama dalam suatu organisasi (Gibson, 2011). Budaya organisasi adalah keyakinan dan perilaku yang dimiliki dalam suatu organisasi. Oleh karena itu masing-masing dari organisasi pasti mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda, satu dengan lainnya. Budaya organisasi selain kemampuan untuk mengintegrasikan kegiatan juga dalam mencapai tujuan yang diinginkan, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternal maupun internal untuk cepat dalam merespon perilaku yang menyimpang.

Pola pikir dan asumsi yang dimiliki kelompok organisasi dalam menyelesaikan masalah-masalah yang muncul secara eksternal maupun internal harus berfungsi dengan baik agar mampu di anggap absah, dan untuk dapat diberikan atau diajarkan kepada anggota kelompok baru yang masih membutuhkan bimbingan serta pengajaran bagaimana cara yang benar dalam berfikir dan menyelesaikan masalah-masalah yang saling berhubungan satu dengan lainnya. Dengan ini maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah adat, ide, nilai yang dimiliki suatu organisasi yang bisa membantu mendiskripsikan norma perilaku bagi tiap-tiap orang yang ada di suatu organisasi.

Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan organisasi-organisasi struktur dan sistem dari suatu organisasi untuk menghasilkan norma perilaku (Robbins, 2013). Budaya organisasi juga bisa disebutkan sebagai suatu nilai dari kepercayaan yang berinteraksi dengan organisasi-organisasi struktur dan sistem dalam menghasilkan perilaku dan norma. Budaya organisasi memiliki awal dari sebuah filosofi pendiri. Menyatakan praktek dalam setiap organisasi dilakukan untuk mempertahankan, menyeleksi, berbagai tindakan dalam mensosialisasikan metode budaya organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan juga dapat diketahui dengan semakin lemah intensitas dan nilai dari

organisasi, yaitu seluruh organisasi yang menerima dengan baik dari nilai primer atau dominan. Dalam suatu organisasi apabila budaya berjalan sangat kuat maka nilai organisasi itu secara intensif menjadi luas, semakin banyak nilai-nilai dari komitmen, makin kuat pula budaya itu mempengaruhinya. Konsisten dengan ini, suatu budaya kuat bisa memiliki pengaruh besar pada perilaku anggota-anggota karena kebersamaan dalam menciptakan suatu perilaku yang tinggi dari internal yang terkendali. Untuk meningkatkan konsistensi perilaku diperlukan tindakan-tindakan dari budaya yang kuat sebagai pengganti untuk formula.

Perumusan budaya dalam suatu organisasi dapat ditentukan dari macam-macam pengalaman perusahaan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada, suatu organisasi selalu menghadapi gambaran bagaimana pemecahan masalah diselesaikan, dan menjadikan pembelajaran dari setiap masalah yang ada, maka budaya antara organisasi satu dengan lainnya sangatlah berbeda-beda.

Dalam masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan dan perusahaan lainnya berbeda pula gambaran atau pandangan ideal dari suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya, maka perumusan budaya antar perusahaan pun tentu berbeda pula. Mcneese dan Smith (2011), memberikan beberapa dimensi independen budaya organisasi yang dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk menggambarkan budaya organisasi. Dimensi-dimensi tersebut antara lain yaitu budaya berinteraksi pekerjaan, budaya profesional, budaya sistem terbuka, control dan budaya pragmatis. Budaya mampu berinteraksi dengan pekerjaan lawannya serta berorientasi pada karyawannya. Pada budaya yang memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan dari setiap masing-masing anggotanya.

Parochia ialah budaya profesional lawan, latar belakang yang dimiliki adalah pendidikan dengan profesi sebagai budaya profesionalnya, pada budaya ini tempat dari karyawan bekerja mengidentifikasi anggota dari organisasinya. Budaya sistem terbuka lawannya sistem tertutup. Gaya umum dalam berkomunikasi internal mengacu dimensi ini agar dengan mudah dapat diterima oleh pendatang baru ataupun anggota dari pihak luar. Pendatang baru atau pihak luar tidak akan mudah berkomunikasi atau bisa dikatakan susah karena budaya ini memiliki sistem yang tertutup. Budaya kontrol lawan, ini mengaplikasikan pada formalitas berderajat atau tepat waktu dalam pelaksanaan pekerjaan yang ada. Pelaksanaan pekerjaan lebih longgar, derajat formalitas, dalam kontrol budaya kontrol longgar.

Budaya pragmatis lawannya yaitu normatif (*Pragmatic versus normative cultures*). Yaitu menggambarkan fleksibilitas cara dalam mencapai kesuksesan atau tujuannya dalam kaitan dengan lingkungan, khususnya pelanggan. Pada budaya, pragmatis ini yang digunakan adalah fleksibel, sedangkan pada budaya normatif digunakan lebih kaku. Pengelolaan budaya perusahaan ditujukan pada kemampuan yang dimiliki budaya untuk dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini berkaitan dengan fungsi-fungsi budaya perusahaan sebagai sarana menentukan prioritas atau menentukan *the waythings are done around here*, menciptakan komitmen bersama, serta memandu sikap-sikap dan juga perilaku-prilaku karyawan.

Budaya organisasi ini berdasarkan tingkat formalisasi dan sentralisasi dikembangkan Schein (2012) mengelompokkan budaya organisasi menjadi empat jenis meliputi formalisasi tinggi sentralisasi tinggi, formalisasi rendah sentralisasi tinggi, formalisasi tinggi sentralisasi rendah, formalisasi rendah sentralisasi rendah.

METODE PENELITIAN

Variabel merupakan karakteristik atau keadaan suatu obyek yang memiliki beragam nilai. secara umum dapat dikatakan bahwa variabel merupakan operasional dari suatu konsep. Penentuan variabel dapat diperoleh dari kajian pustaka dan dapat melalui survey awal kepada para ahli faktor dari kepuasan kerja. identifikasi variabel dapat dijelaskan yaitu kepemimpinan variabel bebas, variabel budaya organisasi, dan kepuasan kerja pegawai variabel terikat. Dalam penelitian ini kepemimpinan merupakan salah satu proses seorang individu dapat mempengaruhi anggota kelompok untuk mencapai keinginan perusahaan/organisasi. Pemimpin yang efektif yaitu seorang yang mampu mempengaruhi anggota kelompoknya serta bawahannya agar mau bertindak dengan apa yang diinginkan organisasi/perusahaannya, bukan untuk diri sendiri. berdasarkan definisi di atas bahwa tipe pemimpin yang diinginkan pada kantor BPKAD kabupaten bojonegoro adalah kepemimpinan yang dijelaskan diatas. Pengukuran pada variabel kepemimpinan dengan menggunakan 15 item dengan skala likert 5 point. Skala yang digunakan adalah skala likert dari nilai 1 sampai dengan 5 dari sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju dan sangat Setuju.

Budaya organisasi dimaksud tersebut adalah suatu sistem nilai yang dimiliki anggota organisasi di lingkungan Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro, sehingga hal demikian ini bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Pengukuran variabel budaya organisasi dengan memakai 9 item yaitu dengan menggunakan skala likert dari nilai 1 sampai dengan 5 mulai dari jawaban Sangat Tidak Setuju, Tidak setuju, Cukup Setuju, dan Setuju sampai dengan Sangat Setuju.

Variabel independen merupakan variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel independen. Kedua variabel ini merupakan kategori variabel penelitian yang sering digunakan di dalam suatu penelitian dikarekan mempunyai kemampuan mengaplikasikan yang sangat luas dan secara menyeluruh akan. Variable independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro. Kepuasan kerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian yaitu keadaan seorang pegawai yang mempunyai makna positif atau baik dari mengevaluasi pengalaman selama kerja di Kantor BPKAD Kabupaten Bojonegoro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji f

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat digunakan uji f. Oleh karena H ditolak dan H diterima, yang berarti secara simultan variabel yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu Nilai koefisien determinasi yang telah di sesuaikan (*r adjusted*) hasil perhitungan sebesar 0,446 yang berarti variabel kepuasan kerja pegawai kantor BPKAD yang diperoleh dari kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) dapat menjelaskan variabel terikat yaitu variabel kepuasan kerja pegawai BPKAD sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

**Tabel 1
HASIL F HITUNG**

Model	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig
Regresi	94.298	2	42.328	19.728	.000
Residual	46.437	29	1.399		
Total	69.746	31			

Sumber: data, diolah 2017

Uji T

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai BPKAD (Y) digunakan analisa uji t

**Tabel 2
HASIL UJI T**

	Unstandardize coefficients	standardized coefficients	t	sig	part
(constant)	2.619		2.776	.000	
X1	435	.249	2.356	.001	.205
X2	468	.273	2.439	.000	.224

Sumber : data, diolah 2017

Berdasarkan hipotesis yang menyatakan diduga variabel kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro terbukti secara statistik, ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel demikian pula halnya dengan probabilitas-nya adalah nol lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan hipotesis yang menyatakan diduga variabel kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro juga terbukti secara statistik, hal ini dibuktikan oleh besarnya t_{hitung} X₁ = 2,356 dan t_{hitung} X₂ = 2,439 lebih besar t_{tabel} = 1,99.

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro juga terbukti secara statistik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang membawahi anggota-anggota yang ada di dalam suatu perusahaan. sedangkan yang dimaksud kepuasan kerja adalah suasana psikologis seseorang tentang apa yang dirasakan menyenangkan atau bahkan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Kepuasan kerja merupakan suatu acuan bagi seorang karyawan atau pegawai terhadap peran mereka masing-masing. Ada pula faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Yang pertama mungkin seorang karyawan akan merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka hadapi saat ini, dikarenakan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan harus memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai bidang pekerjaan yang di embannya. Sulit atau tidaknya pekerjaan tersebut tergantung keahlian masing-masing karyawan, jika mereka melakukan pekerjaan dengan keahliannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja tersebut, atau bahkan dapat mengurangi rasa kepuasan kerja itu sendiri. Yang kedua adalah faktor akan seorang pemimpin dalam kepuasan kerja. Seorang pemimpin yang baik dan benar yang akan menghargai suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut, jika suatu pekerjaan mereka dihargai oleh seorang pemimpin tersebut maka seorang karyawan akan senang dan akan melakukan pekerjaan dengan senang hati dan akan berpengaruh pada kepuasan kerja itu sendiri. Yang ketiga mungkin seorang karyawan akan merasa tidak puas jika seorang teman kerjanya tidak mempunyai hubungan yang harmonis dengan masing-masing karyawan, dan akan menimbulkan dampak yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Yang ketiga adalah masalah upah/gaji. Upah atau gaji merupakan suatu kebutuhan yang akan sangat berpengaruh sekali terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Gaji/upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidaknya. Yang keempat adalah tentang kenaikan pangkat atau bisa tersebut dengan promosi kerja ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Seseorang pemimpin seharusnya dapat melihat suatu kinerja karyawan tersebut seperti apa, jadi karyawan akan beranggapan bahwa selama melakukan pekerjaan dengan baik dan benar akan mendapatkan apresiasi dari seorang pemimpin tersebut. Karier kerja adalah hal yang dianggap sangat bermanfaat bagi seorang karyawan, jika suatu saat jenjang karier mereka mengalami peningkatan, maka seorang karyawan tersebut sangat mengira bahwa kepuasan kerja mereka sendiri telah dihargai oleh seorang pemimpin, dan karyawan pastinya akan lebih meningkatkan pekerjaannya itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara

simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro. Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro. Serta variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro.

Rekomendasi yang diberikan untuk kepemimpinan, sebaiknya pemimpin BPKAD Kabupaten Bojonegoro agar dapat meningkatkan kinerja dalam mengevaluasi prestasi, hal ini harus dilakukan pemimpin agar semua karyawan yang dipimpinya dapat berfikir bahwa atasannya sudah cukup mampu menjadi tolak ukur dari kinerja para karyawannya, karena kinerja karyawannya optimal itu apabila pimpinnya juga optimal berdedikasi tinggi sebagai pemimpin, serta menjadikan contoh yang baik. Untuk hal ini diharapkan apabila ingin memilih suatu pemimpin hendaknya harus berdasarkan pengalaman-pengalaman yang dimiliki sebelumnya oleh pemimpin tersebut, serta sesuai dengan jabatan bidang-bidang keahlian sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawai.

Untuk variabel budaya organisasi, BPKAD Kabupaten Bojonegoro untuk mengubah pemikiran dan pola pikir dan sistem kerja dalam instansi ini, seharusnya setiap karyawan diberikan semangat, perhatian, pujian dalam berkreasi upaya pengembangan diri, pengembangan ketrampilan, keahlian, rasa percaya diri yang tinggi, kritik dan saran untuk membenahi sistem yang telah ada, untuk dapat bersaing dengan institusi lain diciptakan suatu inovasi dan ide-ide yang baru dalam upaya pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu juga bisa memberikan masukan dan contoh nyata serta baru bahwa budaya organisasi yang biasanya kaku dan statis bisa diubah dan diperbarui seperti budaya organisasi perusahaan swasta melalui Kepala BPKAD Kabupaten Bojonegoro dapat menjadikan budaya organisasi tidak mengekang keinginan karyawannya, karyawan yang inovatif serta kreatif dapat membantu instansi tumbuh dan berkembang sesuai visi dan misinya, dengan hal-hal tersebut memungkinkan dalam peningkatan proses kepuasan kerja

karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro.

Bagi Peneliti hasil penelitian ini sama dan sesuai dengan apa yang menjadi jawaban dari para responden atas kuesioner yang sudah dibagikan, sedikitnya pertanyaan di kuesioner yang mungkin menjadikan data yang telah dikumpulkan itu kurang bisa menggambarkan dengan jelas apa yang sesungguhnya terjadi, untuk peneliti selanjutnya bisa lebih baik lagi apabila menggunakan metode wawancara, agar jawaban dari narasumber lebih akurat dan jelas tentang sesungguhnya yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiruddin. (2012). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Citizenship Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Pemediasi. *Fokus manajerial*, Vol.14 Edisi 1
- Alimuddin, Kartika. (2010) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Makassar STIE YKPN Jakarta.
- Barkah Efendi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Grassindo.
- Dessler, Gong Gary. (2011). *Manajemen*. Penerjemah: Eli Tanya. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Draf, Ritchard, L, (2011), *Manajemen*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Gibson. (2012). *Manajemen*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Ilfani, Grisma dan R. Nugraheni.(2012). Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2". *Diponegoro Journal Of Management*.
- John H Jackson, (2012), *Manajemen Alih Bahasa*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinichi.(2013). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Edisi Kelima. Penerjemah: Erly Suandy.P. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Landy & Trumbo Locke. (2011). *Work and Organizational Behavior*. New York: CBS, College Publishing.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi
- M Nazir, (2011), *Metodologi Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mamduh M .,(2012), *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit AMP YKPN, Yogyakarta
- McNeese–Smith, Donna, (2011), *“Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment”Hospital &Health Services Administration*, Penerjemah: Erly Suandy.P. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Mohammad As’ad, (2011). *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia.Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty.
- Popper and Lipshitz, (2011), The Role Of Leader in Organization Learning, *The learning Organization*, Vol 16. Edisi dua.
- Ricky, W. (2014). *Manajemen*.Jilid 2. Edisi Kesembilan. Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Riduwan Akdon, (2010), *Metode Penelitian dan Aplikasi Statistik*. Bandung : Penerbit Dewa Ruchi .
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosyadi Lila, (2013), *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya Bandung
- Saifuddin, Azwar, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Grafiti
- Santoso, Singgih. (2013). *Aplikasi Excel dalam Statistik Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Rudi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam paradigma baru*, Jakarta: Penerbit Grafiti.

- Schein, Edgar, (2011), *Psikologi Organisasi*, Terjemahan Indonesia, Jakarta:Penerbit LPPM, Pustaka Presindo.
- Siagiaan, Sondang,(2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2th Edition Cet. 12 . Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan, Cetakan kelima.Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Singaribun Masri, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Thoha Ardian, (2013), *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Media Pressindo
- Wood, Jack M, (2012), *Organizational Behavior*, A. Global Perspektif, Australia, John Wiley and Sons Australia Ltd
- Wulandari, Eva Surtikanti (2014) Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero), Universitas Pendidikan Indonesia
- Yeung, A, (2011) Reengineering HR. *Through Information Technology Human Resource Planning*.hal. 24-37