

## **Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup**

Elly Noer  
Samuel Waas  
Esy Lewaherilla  
Agustinus Fangohoy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Musamus

Email : [ellynoer@unmus.ac.id](mailto:ellynoer@unmus.ac.id)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total sampling , sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, kepustakaan dan dokumentasi. Data yang diperoleh diolah dengan teknis analisis regresi linier berganda dengan alat bantu spss versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diketahui  $t_{hitung} = 4,606 > t_{tabel} = 1,67722$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Kemudian untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) diketahui  $t_{hitung} = 3,640 > t_{tabel} = 1,67722$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir untuk dengan  $F_{hitung} (15.335) > F_{tabel} (2.80)$  yang dapat diartikan secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja**

**Copy Right @ 2025 MJBM FEB Universitas Musamus**

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the leadership and organizational culture on job satisfaction. The population in this study were all*

*employees of the Merauke Regency Environmental Service totaling 50 people. The sampling technique used was Total sampling, so that the entire population was used as a sample. This study uses a quantitative approach. The data sources used are primary data and secondary data, while the data collection technique uses questionnaires, interviews, literature and documentation. The data obtained were processed using multiple linear regression analysis techniques with the SPSS version 22 tool.*

*The results of this study indicate that for the leadership variable ( $X_1$ ) it is known that  $t_{count} = 4.606 > t_{table} = 1.67722$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that leadership has a positive and significant influence on job satisfaction. Then for the organizational culture variable ( $X_2$ ) it is known that  $t_{count} = 3.640 > t_{table} = 1.67722$  with a significance value of  $0.001 < 0.05$ , meaning that organizational culture partially has a positive and significant influence on job satisfaction. Finally, with  $F_{count} (15.335) > F_{table} (2.80)$ , which can be interpreted as meaning that simultaneously leadership and organizational culture have a positive and significant influence on job satisfaction.*

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

## **Pendahuluan**

Era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi-organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Keberhasilan sebuah organisasi akan tercapai apabila sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut dapat diperhatikan baik dari sisi kesehatan, kompensasi ataupun kinerja dengan demikian SDM yang ada pada organisasi tersebut dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan. Peranan seorang pimpinan atau manajer juga sangat diperlukan untuk mendorong pegawai atau karyawan sehingga kesuksesan organisasi dapat terwujud (Mustopa et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik.

Fenomena yang dialami secara garis besar factor kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasaan kerja yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup yaitu dari segi kepemimpinan menurut pegawai pimpinan kurang peka dengan apa yang diinginkan oleh bawahan. Sebagai contoh pegawai yang belum pernah mengalami rotasi atau mutasi dalam jangka waktu yang relatif panjang dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan kejemuhan bagi pegawai tersebut yang berdampak pada kepuasan kerja.

### **Tinjauan Pustaka**

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Sebenarnya tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi (Khair, 2019). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dalam memotivasi serta dapat mengarahkan sekelompok individu secara efektif kearah tujuan tertentu dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan (Febrian, 2023). Ada empat indikator pembentukan kepemimpinan (Bass & Riggio, 2006) antara lain :

1. Inspirasi dan visi artinya pemimpin yang memiliki visi jelas tentunya dapat menginspirasi pengikutnya sehingga mereka dapat berkomunikasi tentang visi dengan cara yang dapat memotivasi dan mengerakkan hati dan pikiran pengikut.
2. Pengaruh individu artinya pemimpin transformasional dapat menginspirasi pengikut secara individual. Mereka memberikan perhatian individual, mendengarkan dengan empati, dan membantu pengikut merasa dihargai dan diperhatikan
3. Stimulasi Intelektual artinya seorang pemimpin dapat mendorong pengikutnya untuk berpikir kritis, menantang status, dan mengembangkan ide-ide baru. Sehingga mereka bisa menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi intelektual, inovasi, dan kreativitas

4. Perhatian Terhadap Pengembangan Individu artinya Pemimpin transformasional harus lebih pekah terhadap pertumbuhan dan perkembangan individu di bawah kepemimpinannya. Mereka memberikan dukungan, pelatihan, dan peluang untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan karier.
5. Pemberdayaan Pemimpin transformasional artinya pemimpin memberikan otonomi dan wewenang kepada pengikut untuk membuat keputusan serta dapat bertanggung jawab atas tugas dan proyek yang diberikan kepada individu. Pemimpin juga harus memberikan rasa kepercayaan dan memungkinkan bawahannya untuk merasa memiliki terhadap pekerjaan mereka.

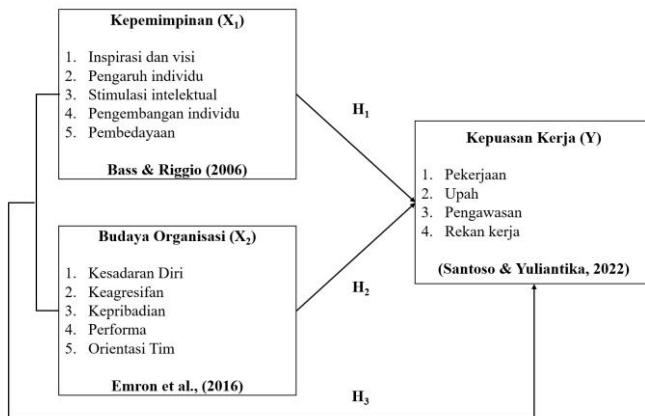
Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Budaya organisasi merupakan suatu aktivitas kerja yang dilakukan dan digerakkan oleh individu-individu dalam suatu organisasi karena adanya kekuatan sosial (Mewahaini & Sidharta, 2022). Indikator budaya organisasi. Indikator budaya organisasi menurut (Emron et al., 2016) antara lain :

1. Kesadaran diri artinya semua anggota yang terlibat dalam sebuah organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi
2. Keagresifan artinya semua anggota yang terlibat dalam sebuah organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistik. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi guna mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias

3. Kepribadian artinya semua anggota yang terlibat dalam sebuah organisasi dapat bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, serta peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksterna
4. Performa artinya semua anggota yang terlibat dalam sebuah organisasi harus memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien
5. Orientasi Tim arinya semua anggota yang terlibat dalam sebuah organisasi harus melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi secara efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perilaku yang baik dan perasaan cinta kepada pekerjaan yang dilakukan, yang terlihat dari etos pekerjaan, ketekunan, dan hasil yang dicapai (Mangkunegara, 2021). Indikator Kepuasan kerja terdiri dari (Santoso & Yuliantika, 2022):

1. Pekerjaan artinya isi pekerjaan yang dilakukan oleh individu merupakan faktor kepuasaan tersendiri ketika bekerja
2. Upah artinya setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang harus mendapatkan upah yang sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.
3. Pengawas, artinya Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya;
4. Rekan Kerja, artinya individu yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.



**Gambar 1 Kerangka Pikir**

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini sebanyak 50 pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Merauke. Teknik penentuan sampel yaitu menggunakan total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang bertidak sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrument dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS (Sugiyono, 2020).

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggembangkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (*df*) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Besar (*df*) adalah 50-2 maka didapat angka 48, dan  $\alpha = 0,05$  di dapat  $r_{tabel}$  0,2787. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1_1	0,722	0,2787	Valid
	X1_2	0,712	0,2787	Valid
	X1_3	0,723	0,2787	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	X1_4	0,731	0,2787	Valid
	X1_5	0,744	0,2787	Valid
	X1_6	0,741	0,2787	Valid
	X1_7	0,735	0,2787	Valid
	X1_8	0,743	0,2787	Valid
	X1_9	0,741	0,2787	Valid
	X1_10	0,742	0,2787	Valid
	X2_1	0,611	0,2787	Valid
	X2_2	0,57	0,2787	Valid
	X2_3	0,7	0,2787	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X2_4	0,514	0,2787	Valid
	X2_5	0,592	0,2787	Valid
	X2_6	0,699	0,2787	Valid
	X2_7	0,652	0,2787	Valid
	X2_8	0,552	0,2787	Valid
	X2_9	0,552	0,2787	Valid
	X2_10	0,55	0,2787	Valid
	Y_1	0,85	0,2787	Valid
	Y_2	0,79	0,2787	Valid
	Y_3	0,828	0,2787	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y_4	0,663	0,2787	Valid
	Y_5	0,784	0,2787	Valid
	Y_6	0,813	0,2787	Valid
	Y_7	0,816	0,2787	Valid
	Y_8	0,614	0,2787	Valid

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai r<sub>hitung</sub> lebih dari r<sub>tabel</sub> pada setiap indikator sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan indikator dinyatakan layak untuk digunakan dan dikatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (Y) lebih besar dari nilai batas reliabilitas sehingga dikatakan realibel.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0.899	0.70	Reliabilitas
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0.802	0.70	Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y)	0.903	0.70	Reliabilitas

### **Uji Asumsi Klasik**

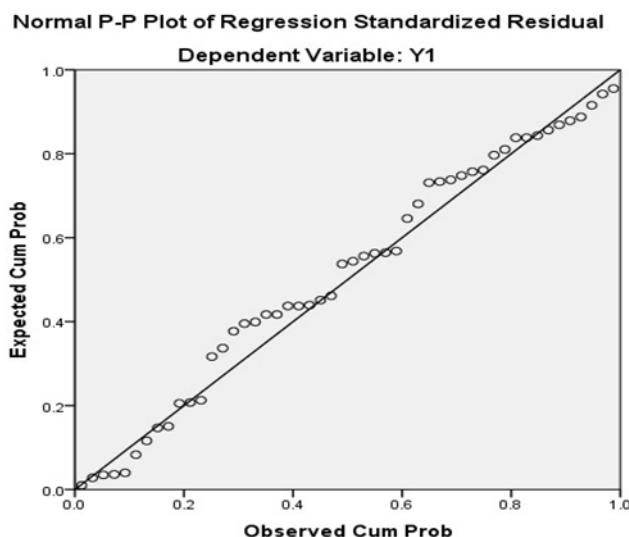
#### **Uji Normalitas**

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 3, hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 memberikan hasil yang melebihi tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Tabel 3 Uji Kolmogorov-Smirnov**

Unstandardized Residual	N	Signifikansi	Keterangan
	50	0,200	Berdistribusi Normal

Selain menggunakan uji Kolmogorov, normalitas dapat dilihat juga dengan menggunakan diagram P-P plot. Berdasarkan gambar 2, terlihat titik-titik tampak mengikuti arah garis diagonal yang ditunjukkan oleh diagram P-P plot. Oleh karena itu, hasil uji normalitas menggunakan teknik ini dianggap memiliki distribusi secara normal.



**Gambar 2 Normal P-P Plot**

#### **Uji Multikolinearitas**

Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independennya. Tidak ada masalah multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan

mengukur nilai toleransi yang lebih besar dari 0,10 dan variance inflasi faktor (VIF) yang kurang dari 10.

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

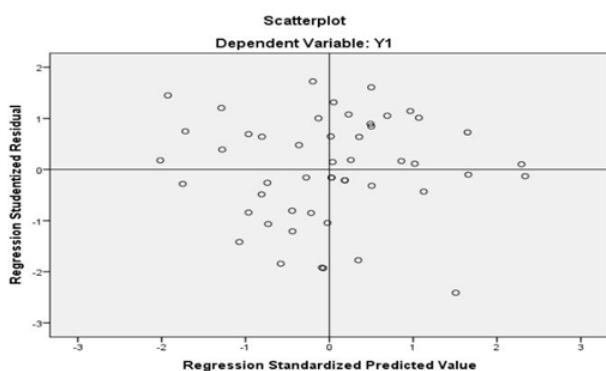
<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	50	0,993	1,007
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	50	0,993	1,007

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini, seluruh variabel independen memiliki toleransi yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Oleh karena itu, hasil uji menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya ketimpangan varians residual antara pengamatan yang berbeda. Heteroskedastisitas tidak perlu terjadi dalam model regresi yang baik.

Dalam penelitian ini uji yang dilakukan untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa pada grafik scatterplot tidak terlihat pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3 Grafik Scatterplot**

## **Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda dapat dilihat pengaruh antara Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja sebagai berikut ini:

**Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	30,160	3,111	9,694	0,000
	Kepemimpinan ( $X_1$ )	.188	.041	.521	0,000
	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	.249	.068	.411	0,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 5, maka model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = 30,160 + 0,188 + 0,249 + e$$

Hasil tersebut mengandung arti bahwa :

1. Nilai konstanta yaitu 30,160 dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel  $X_1$  variabel  $X_2$  adalah nol, maka tidak terjadi perubahan (konstan) terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke
2. Pada variabel kepemimpinan di peroleh nilai koefisien positif sebesar 0,188 menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,188 atau 18,8 %.
3. Pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,202 ketika budaya organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,202 atau 30,2 %.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji t**

Uji parsial digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun individu. Hasil uji parsial ditunjukkan dalam Tabel 5 :

Pengujian parsial dari hasil penelitian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diketahui  $t_{hitung} = 4,606 > t_{tabel} = 1,67722$  dan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $dk = n-k = 50-3 = 47$ . Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Hipotesis kedua untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) diketahui  $t_{hitung} = 3,640 > t_{tabel} = 1,67722$  dan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $dk = n-k = 50-3 = 47$ . Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

### **Uji F**

Uji simultan (F) bertujuan untuk menentukan apakah variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara bersamaan atau secara simultan. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05 maka berdasarkan tabel 6 maka dapat disimpulkan bahwa :

**Tabel 6 Uji Simultan**

Anova						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	96.671	2	48.335	15.335	.000 <sup>b</sup>
	Residual	142.674	47	3.036		
	Total	239.345	49			

Hasil  $F_{hitung}$  untuk uji hipotesis adalah 15.335. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka uji simultan dapat diketahui nilai  $F_{tabel} = 2.80$ . Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari nilai  $F_{tabel} = df = (N1) = k-1 = 3-1 = 2$ ,  $df = (N2) = n-k = 50 - 3 = 47$ ,  $F_{tabel} 2,80$  pada tingkat kepercayaan 95% dengan taraf keseluruhan 5%. Diperoleh hasil,  $F_{hitung} (15.335) > F_{tabel} (2.80)$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan ini, dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

## **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana model mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.379	1.74230

Nilai Adjusted R Square pada tabel 7 sebesar 0,379 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 60,4% dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Sisanya yaitu sebesar 62,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

## **Pembahasan**

### **Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup**

Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,188, yang berarti ketika kompensasi dinaikan 1 persen maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 18,8 persen. Dan nilai t sebesar 4,604 dengan Sig. (p-value) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian kepemimpinan memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja, ketika pimpinan mempunyai visi yang jelas, dapat melihat kebutuhan para pegawai dan dapat bertanggung jawab maka pegawai dapat melakukan tugas yang diberikan dengan senang hati serta lebih bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Siagian & Khair, 2018) yang mengungkapkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sendiri merupakan faktor pendorong semangat pekerja dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan serta mencerminkan kondisi emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan. Untuk itu pentingnya

pimpinan dalam memahami dan memenuhi berbagai kebutuhan yang dimiliki oleh pegawai.

### **Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup**

Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) adalah 0,249 yang berarti ketika pengembangan karier di tingkatkan sebesar 1 persen maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 24,9 persen. Nilai t sebesar 3,640 dengan Sig. (p-value) sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke. Budaya Organisasi merupakan suatu aktivitas kerja yang dilakukan dan digerakkan oleh individu-individu dalam suatu organisasi karena adanya kekuatan social. Indikator budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat krusial bagi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan elemen kunci dalam mencapai kinerja yang baik dari pegawai. Setiap organisasi sangat mengharapkan setiap individu dapat berperilaku positif dan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk kemajuan organisasi..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Irawan et al., 2023) dimana pada kesimpulan penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di kantor tersebut, mengingat budaya organisasi sangat berkaitan dengan pemberdayaan pegawai. Setiap organisasi tentunya mengharapkan terciptanya rasa kekeluargaan di antara para anggotanya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai membuktikan adanya persepsi serta perilaku yang konsisten di dalam diri masing-masing pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Balau et al., 2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung.

### **Kepemimpinan dan Budaya Organisasi (Simultan) Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan**

Dengan melihat hasil analisis pada tabel *Anova* dapat dilihat variabel independen Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Melalui kepemimpinan yang baik, pegawai dapat dimotivasi dan produktivitas kerja meningkat. Seorang pemimpin yang handal mampu memberikan dukungan, bimbingan, serta umpan balik konstruktif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi yang sehat adalah faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan komitmen bagi para pegawai, menciptakan rasa memiliki yang lebih mendalam. Budaya yang mendorong kerjasama, penghargaan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi turut memperkuat kepuasan kerja. Dengan demikian, apabila kedua aspek ini diimplementasikan secara efektif, kepuasan kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fathoni & Imbron, 2025) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting bagi kepuasan kinerja kepuasan kerja pada diri pegawai.

### **Kesimpulan**

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke.

3. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil jawaban kuisioner pada indicator pengembangan individu banyak responden yang memberikan tanggapan bahwa pimpinan kurang memberikan dukungan serta kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan guna mencapai tujuan karier para pegawai. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke dapat melihat hal ini dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan diri melalui keterampilan atau studi lanjut.
2. Berdasarkan hasil jawaban kuisioner pada indicator keagresifan sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu artinya bahwa masih banyak pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke belum sepenuhnya mempunyai inisiatif sendiri dalam membuat rencana serta menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada pimpinan
3. Diharapkan kepada seluruh pegawai baik sebagai atasan maupun bawahan untuk bisa bekerja sama dan saling memahami antara pegawai agar tidak ada kesenjangan yang terjadi maka kepuasan kerja dapat tercapai sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan sesuai apa yang diharapkan.

### **Daftar Pustaka**

- Balau, R. N., Tumbel, T. M., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung. *Productivity*, 2(3), 240–244.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Elbaum Associates.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alpabeta.

- Fathoni, F. F., & Imbron, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Payung Indonesia Kuat Bekasi. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2681–2695.
- Febrian, W. D. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98.
- Irawan, G., Nasir, M., & Pasulu, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 492–507.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Mustopa, M., Yunita, S., Syahnaz, T., & Natalia, S. H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Martapura*. Universitas Baturaja.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407–1422.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.