

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KOTA BIMA

Syahrudin¹, Amir Tengku Ramly², Lidwina Sri Ardiasih³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

sahrudin.sh2019@gmail.com¹, amirtengku127@gmail.com², lidwina@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 16th April 2022/ **Edited:** 15th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Syahrudin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KOTA BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 484-496.

ABSTRACT

An organization that is advanced and competitive is an organization that always runs the wheels of the organization well, and pays attention to and fixes the slightest problem in the organization to find a solution. Satisfaction or dissatisfaction in the organization as a reflection of the comparison or gap between what is expected and the reality obtained. Satisfaction will be felt by employees. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style, organizational culture and position promotion on job satisfaction of the employees of the Bima City Agriculture Office. As input for the preparation of programs and activities within the Bima City Agriculture Office. Between the dependent variable and the independent variable. The population of this study were all civil servants serving at the Bima City Agriculture Service as many as 119 people. The sample approach in this study was a probability approach and used arandom sampling technique with the Slovin formula so that the number of research samples was 34 people. The research instrument is a questionnaire that uses a Likert scale. The data is then analyzed with multiple linear regression. The results of the study provide empirical evidence that: (1) Leadership style has no significant and significant effect on employee job satisfaction, meaning that high job satisfaction does not depend on the superior's leadership style; (2) Organizational culture has no significant effect on employee job satisfaction; (3) Position promotion has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Department of Agriculture of the City of Bima. Therefore, as an effort to increase job satisfaction, it is necessary to have a professional promotion without being judged on the basis of proximity alone.

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

PENDAHULUAN

Organisasi yang berdaya maju dan berdaya saing merupakan organisasi yang senantiasa menjalankan roda organisasi dengan baik, dan memperhatikan serta memperbaiki segala masalah sekecil apapun dalam organisasi untuk dicarikan

solusinya. Masalah yang paling mendasar adalah masalah ketidakpuasan anggota terhadap pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan dalam organisasi sebagai refleksi dari perbandingan atau kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan yang diperoleh. Kepuasan akan dirasakan oleh anggota dalam organisasi bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh seseorang apa bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar (Herman & Nasruji, 2019).

Kepuasan kerja atau ketidakpuasnya pegawai terhadap pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk menyangkut sikap dan perilaku atasan yang tercermin dalam komunikasi dan keputusan-keputusan yang kurang menguntungkan bagi sebagai pegawai sehingga menjadi penyebab tidakpuasnya pegawai dalam bekerja. Martoyo (2014:128) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah segala tingkah laku atasan dalam mengambil kebijakan, termasuk ucapan dan sikap atasan yang dalam mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mengarahkan bawahan, sehingga dapat bekerja sama secara produktif. tanpa kepemimpinan yang efektif maka individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan bukan persoalan sederhana mengingat dampak dari gaya kepemimpinan dalam memimpin melahirkan berbagai tanggapan oleh bawahan (Iqbal, 2015). Sinurat (2017) mengatakan bahwa tanggapan positif anggota organisasi terhadap gaya kepemimpinan atasan akan berdampak pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja dampak positif terhadap pengembangan organisasi. Pegawai yang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan akan memiliki kepuasan kerja akan menganggap setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Gaya kepemimpinan dapat menggerakkan peningkatan kualitas pengabdian pegawai karena gaya kepemimpinan yang ideal dapat mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja pegawai.

Budaya organisasi menjadi masalah penting untuk kaji dan dievaluasi apakah sudah mengadung budaya yang mendukung kemajuan organisasi melalui kepuasan

kerja. Kepuasan kerja merupakan dampak dari adanya budaya kerja seperti kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda, demikian halnya dengan budaya organisasi di lingkup perbankan, antar bank memiliki kebiasaan yang berbeda meskipun bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik (Sunarso, 2014). Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama, dimana suatu organisasi, budaya yang diterapkan sangatlah penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi anggota organisasi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan (Mangkunegara, 2014).

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan baik dan pada gilirannya akan mendapat perhatian dari pimpinan untuk dipromosi dan promosi melahirkan kepuasan tersendiri bagi pegawai. Promosi jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya (Manday, 2018). Pada dasarnya promosi jabatan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan organisasi dalam mencapai sasaran dan melalui pelaksanaan promosi jabatan pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dengan menganggap peran, jasa, dan eksistensinya di dalam organisasi merasa dihargai sehingga memungkinkan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Promosi jabatan yang tidak adil akan memicu ketidakpuasan pegawai dalam bekerja karena pengabdian dan hasil kerja yang diberikan kepada organisasi dinilai tidak dihargai.

Tewal (2016) menjelaskan salah satu cara untuk memacu semangat kerja pegawai adalah dengan cara pemberian promosi jabatan secara adil berbasis kinerja. Promosi jabatan merupakan perkembangan positif dari seorang pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang, dan pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual. (Sulaiman, 2016) menjelaskan

pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut didalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Penelitian (Gultom, 2017; Rizky Andini, 2013) promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Magdalena, 2016; Narasuci, 2018) melalui hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi justru sama dengan motivasi kerja yang tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil observasi awal peneliti mengenai kepemimpinan menemukan bahwa kebijakan atasan hanya menguntungkan orang-orang yang dekat dengannya, sehingga menyebabkan budaya kerja dan lingkungan pekerjaan kurang harmonis. Keluar masuk media/wartawan dan pihak lain yang menekan agar proposal permohonan bantuan segera dikeluarkan sehingga membuat pegawai bekerja dalam keadaan kurang puasa hal ini karena tidak ada ketegasan dari pimpinan. Standar Pekerjaan dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu. Rendahnya semangat kerja pegawai untuk berusaha untuk kemajuan organisasi yang disebabkan apapun hasil pekerjaannya bukan bagian penting dalam kebijakan promosi jabatan. Selain itu juga apapun hasil pekerjaan mereka yang penting aktif walaupun berkinerja rendah dan pimpinan tidak bisa memecat mereka karena mereka merupakan pegawai ASN.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dipahami sebagai upaya dalam mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar dapat mengikuti dan memahami yang pada gilirannya untuk setuju atas apa yang dikehendaki oleh seseorang yang mempengaruhi (Iqbal, 2015). (Sinurat, 2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dan sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ivancevich, (2012) menjelaskan empat indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut: (1) Pemimpin yang direktif cenderung memberitahu

bawahan apa yang dia harapkan, menetapkan standar kinerja, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Pemimpin secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi disiplin. Bawahan diharapkan mengikuti aturan kebijakan yang dikeluarkan. (2) Pemimpin yang supportif memperlakukan bawahan dengan sejajar, mengayomi bawahan, dan menampilkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan, dan kesejahteraan mereka; (3) Pemimpin yang partisipatif selalu berkonsultasi dengan bawahan, dan menggunakan ide atau saran bawahan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan berkonsultasi dengan bawahan tentang bagaimana cara menyelesaikan tugas; dan (4) Pemimpin yang berorientasi prestasi akan membuat target yang menantang, mengharapkan bawahan bekerja dalam level tertinggi, dan terus menerus mencari peningkatan kinerja bawahan. Pemimpin percaya bahwa karyawan cukup bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang menantang.

Budaya Organisasi

Menurut Kinichi (2014) budaya Organisasi menjadi suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial (Brooke, 2013). Menurut Tampubolon (2015) bahwa budaya organisasi yang dapat diukur dengan enam indikator (1) Inovatif dalam menganalisis kemungkinan resiko yang didasari pada kesepakatan pegawai dalam membentuk norma; (2) Sebagai pedoman dalam focus perhatian pada masalah secara detail. Adanya ketelitian kecermatan seorang di dalam melaksanakan tugas menggambarkan bagaimana tingkat kualitas secara detail; (3) Mengacu pada hasil yang sebagai capaian target yang ditetapkan sebelumnya; (4) Mengacu pada kepentingan anggota sehingga menjadi tata nilai untuk memberdayakan anggota organisasi; (5) Semangat kerja agar menjadi organisasi yang memiliki produktivitas kerja tinggi dan berdaya saing; (6) Menjamin dan menjaga stabilitas kualitas dan kuantitas kerja serta bentuk tanggung jawab dalam memajukan organisasi.

Promosi Jabatan

Promosi mempunyai arti yang paling penting bagi setiap perusahaan maupun bagi karyawan, artinya kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan terjamin. Promosi merupakan keharusan sesuai masa kerja, pendidikan dan pelatihan yang diterima karyawan tersebut (Gultom, 2017). Promosi jabatan adalah dipindahkan dari satu tupoksi ke tupoksi yang lain yang lebih tinggi dari yang sebelumnya. Promosi umumnya dilakukan sebagai bentuk penghormatan atas hasil kerja yang mengarahkan pada prestasi kerja seseorang (Adnan, 2012). Menurut Mangkunegara (2012) ada beberapa indikator yang menjadi fokus penilaian, yaitu: (1) Keterampilan kerja adalah pertimbangan atas unjuk kerja yang dinilai oleh pimpinan sehingga dari hasil penelitian menjadi bagian dari landasan untuk mempromosi seseorang pada tanggung jawab yang lebih tinggi; (2) Pengalaman kerja adalah mencakup pada masa jabatan termasuk golongan seseorang untuk mendapat promosi karena semakin berpengalaman seseorang maka akan semakin memiliki berbagai keterampilan dan kompetensi kerja sehingga layak diberikan tugas dan tanggung jawab baru yang lebih tinggi; (3) Prestasi Kerja adalah bagaimana rekam kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, apakah memiliki kemampuan khusus yang membedakan dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau dalam menciptakan berbagai inovasi dalam bekerja sehingga layak diberikan tugas dan tanggung jawab baru berupa promosi jabatan.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebuah sikap emosional menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja penting untuk dipenuhi oleh organisasi tempat bekerja karena keinginan pegawai dapat terwujud serta tujuan organisasi akan tercapai. Mangkunegara (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan berhubungan dengan seberapa besar tunjangan, kompensasi, promosi, supervisi, rekan serta situasi kerja yang diinginkan oleh pegawai. Harini & Damayanti (2018) aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja), faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi

tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerjakaryawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini untuk mengungkap hubungan kausal (sebab-akibat) pengaruh parsial dan simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai negeri yang bertugas pada Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 119 orang dan sebanyak adalah 34 orang pegawai yang berstatus ASN sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang menggunakan *skala likert* dan sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Coefficient Regresi Ganda X₁, X₂ X₃ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.153	2.316		3.088	.004
Gaya Kepemimpinan	.091	.103	-.102	-.880	.386
Budaya Organisasi	.352	.185	.406	1.903	.067
Promosi Jabatan	.561	.161	.635	3.477	.002

Sumber: Data penelitian, 2021

Dari tabel hasil perhitungan analisis regresi ganda di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi ganda sebagai berikut: $Y = 7,153 + 0,091 X_1 + 0,352 X_2 + 0,561 X_3$

Model persamaan regresi ganda tersebut dapat dibaca atau diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta $a = 7,153$ menunjukkan bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2) dan variabel Promosi (X_3) diabaikan maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan bernilai positif sebesar 7,153.

2. Nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $b_1 = 0,091$. Arti angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,091 satuan jenjang kriteria.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar $b_2 = 0,352$. Arti angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel Budaya Organisasi (X2) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,352 satuan jenjang kriteria.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel Promosi Jabatan (X3) sebesar $b_3 = 0,561$. Arti angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel Promosi Jabatan (X3) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,561 satuan jenjang kriteria.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Hal ini terlihat pada tabel hasil analisis dimana nilai t parsial = 0,880 dengan tingkat signifikan sebesar 0,386 ($> 0,05$). Disini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kota Bima tidak berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai hal ini karena pada prinsipnya pegawai memiliki komitmen dan kepuasan tersendiri ketika bertugas dan mengabdikan pada Dinas Pertanian. Artinya bukan berarti gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hanya saja pada prinsipnya pegawai apapun jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, pegawai tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi selama bekerja sebagai pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryanto (2016) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian dengan hasil Penelitian Zafer (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Pertanian Kota Bima. Hal ini terlihat pada tabel hasil analisis dimana nilai t parsial = $1.903 < 2,04$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,067 > 0,05$. Data hasil penelitian mencerminkan bahwa baik atau tidaknya budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bima tidak memiliki dampak khusus bagi pegawai karena pada prinsipnya pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian merupakan pegawai memiliki tingkat kepuasan tersendiri pada dinas tersebut. Kepuasan itu muncul bukan hanya karena budaya kerja yang baik tetapi memang ketika bekerja pada Dinas Pertanian pegawai menganggap dapat secara langsung bersentuhan langsung dengan masyarakat yang berkepentingan dengan pertanian.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Riyardi, 2012) budaya organisasi seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan tidak serta merta menjadi alasan lahirnya kepuasan kerja pegawai. Dimana Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Disatu lain pihak hasil asil penelitian Noor, (2017) bahwa tingkat budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya. Fenomena inilah yang nantinya menunjukkan bahwa faktor-faktor inilah akan membimbing para pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas dan professional.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kota Bima. Artinya, semakin baik penempatan posisi pegawai melalui promosi jabatan maka semakin meningkatkan pula kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian (Judis,

2014) promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir.

Berdasarkan penelitian (Harini & Damayanti, 2018) dari hasil nilai t pada Tabel output SPSS, t_1 -hitung 4,159 dan t_2 -hitung 2,244 serta nilai t -tabel 1,992 untuk $\alpha = 0,05$ di mana t_1 -hitung > t -tabel dan t_2 -hitung > t -tabel pada tingkat kepercayaan 95% variabel promosi jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan. Dari hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan: 1) Promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja; 2) Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Pimpinan dalam organisasi sangat besar peranannya sebab pemimpin yang memahami secara keseluruhan dari rangkaian kerja organisasi, dan memahami karakteristik bawahannya maka akan dengan mudah untuk mengendalikan situasi termasuk dalam meningkatkan kinerja bawahannya. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang relevan dengan indikator peningkatan kinerja bawahannya. Robbins (2010:17) menguraikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara mempengaruhi seseorang dalam menggerakkan kelompok ke arah pencapaian tujuan. Secara luas kepemimpinan dipahami dengan upaya mempengaruhi, memotivasi agar terwujud perilaku untuk mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan tidak cukup untuk menggerakkan kinerja bawahan perlu dikembangkan budaya organisasi yang mendukung peningkatan kapasitas kinerja pegawai. Menciptakan budaya organisasi pemimpin perlu hati-hati agar budaya yang dibangun haruslah sesuai dengan visi misi organisasi karena budaya organisasi merupakan cerminan dari perilaku petinggi di dalam organisasi. (Robbins & Judge, 2011) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang

besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Dengan menciptakan budaya organisasi maka perlu diperkuat dengan bentuk motivasi kerja yang dapat dilakukan untuk memberi dorongan dan semangat kerja pegawai dapat dilakukan melalui promosi jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan oleh pemimpin. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa promosi merupakan bagian dari manajemen ASN: (a) Promosi dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja ASN pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. (b) Setiap pegawai yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. (c) Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja ASN pada Instansi Pemerintah.

Bekernaan dengan itu, hasil penelitian ini melalui pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan berpengaruh silmutan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Penelitian ini mendukung hasil penelitian (Nuraya, 2019; Rusdy, 2020) bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, pemimpin belum optimal dapat mempengaruhi pegawai agar mengikuti dan memahami tupoksi dan memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi di Dinas Pertanian Kota Bima belum tertanam dengan baik namun perlu ditingkatkan lagi. Hal

ini ditunjukkan diantaranya dengan belum adanya sikap yang terbentuk seperti sebuah tim dan toleransi yang kuat diantara para pegawai.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya. Penempatan pegawai Dinas Pertanian Kota Bima telah menerapkan promosi jabatan guna mensuplai tenaga kerja internal lebih terjamin. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati.

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Ini mencerminkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan secara bersama-sama melalui gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan secara promosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Brooke, G. (2013). Agile versus the rest [6]. *IEEE Software*, 25(2), 10. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Gultom, N. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru (studi kasus karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(1), 1–11.
- Harini, S., & Damayanti, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Herman, H., & Nasruji, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 454–480. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1707>
- Iqbal, A. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146> (Diakses di Kota Bima tanggal 29 Maret 2021)
- Ivancevich. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Jilid 2)* (2nd ed.). Erlangga.
- Judas, A. (2014). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.*, 3(2), 52.
- Kinichi, K. &. (2014). *Organization Behavior* (9th ed.). Salemba Empat.
- Magdalena, B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).

- Manday, A. &. (2018). Analisa Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Keyuasan Kerja Pt. Menara Abadi Persada. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 85–86. <https://doi.org/>(Diakses di Kota Bima tanggal 2 Februari 2021)
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Narasuci, M. S. (2018). Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated By Work Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645–653. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Noor, T. (2017). Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2), 279–288. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i2.105>
- Nuraya, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1, 2017: 289-316 ISSN:2302-8912, 183–204.
- Purba, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pdam Tirta Bina Labuhanbatu Elvitrianim Purba 1 Dosen AMIK Stiekom Sumatera Utara. *Jurnal Stindo Profesional*, 6(January 2016).
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2019). *The Employee Performance: Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction*. 100, 583–589. <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.102>
- Riyardi, S. &. (2012). Rotasi, mutasi dan promosi karyawan di kantor pelayanan pajak pratama klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 26–33.
- Rizky Andini, B. P. & A. H. (2013). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung*. 1, 35–44.
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Rusdy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Didaktika*, 9(02), 273–290.
- Sekarini, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap KepuasanKerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis Thesa Sekarini Abstrak. *Ekonomi*, 331–339.
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106. <https://doi.org/>(Diakses di Kota Bima tanggal 6 April 2021)
- Sulaiman, S. (2016). Mutation and Promotion System and Its Relation to employeesatisfaction And job Performance of West Kalimantan Immigration Office. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(1).
- Sunarso. (2014). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1), 75-85 Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi S.
- Tampubolon, S. M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Harapan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 111. <https://doi.org/10.21009/jmp.01202>