

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT (DPRK) BIREUEN

Mulyadi ^{1*)} dan M. Yusuf ²⁾

¹⁾ Pegawai Setdakab Bireuen – Aceh

²⁾ Dosen FE Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen - Aceh

*) email: mulyadikasem70@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted in the Secretariat of the DPRK Bireuen with the data sources being 72 civil servants at the institution. With the aim of knowing 1) the influence of leadership style on employee job satisfaction, 2) the influence of organizational culture on employee job satisfaction, 3) the effect of work discipline on employee job satisfaction, and 4) the influence of leadership style, organizational culture and work discipline on job satisfaction of civil servants at the DPRK Bireuen Secretariat. This type of quantitative associative research with analytical method with path analysis approach. And the results of the study prove that 1) there is a positive influence of leadership style factors on the DPRK Bireuen Secretariat performance on employee job satisfaction, which is 26.93%, 2) there is a significant influence of organizational culture factors on job satisfaction, both directly and indirectly by 13, 30%, 3) and also the results of statistical tests prove that there is a significant influence of the work discipline factor on job satisfaction of employees in the Bireuen DPRK Secretariat, which is calculated from this study which is quite significant, namely 21.22%. 4) Simultaneously, the influence of leadership style, organizational culture and work discipline has a significant effect. The contribution of leadership style factors, organizational culture and work discipline to employee job satisfaction in the Bireuen DPRK Secretariat is 61.4%. While the rest due to the role of variables that are not examined by 38.6%. These factors, including organizational climate, compensation, communication, the existence of education and training, Sapras, and others.

Keywords: leadership style, organizational culture, work discipline, job satisfaction

1. Pendahuluan

Pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Seorang pegawai berharap puas dalam bekerja, sehingga akan mengeluarkan seluruh potensi, baik kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menye-

lesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Beberapa penelitian telah banyak mengungkap akan banyak faktor yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan kepuasan kerja seorang pegawai ataupun karyawan. Seperti dampak dari kepemimpinan dalam suatu organisasi atau institusi, kompensasi, budaya kerja, iklim organisasi, pengembangan karir atau lainnya.

Penelitian ini membatasi pada aspek gaya kepemimpinan yang diterapkan, budaya organisasi serta faktor kedisiplinan pegawai, pada studi kasus

di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Bireuen atau DPRK Bireuen.

Sudah selayaknya seorang pemimpin dalam istitusi pemerintah ataupun organisasi, bisa menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawainya sehingga para pegawai bergairah dalam bekerja, dapat berinteraksi dengan mudah dan akhirnya bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan yang telah menjadi visi dan misi institusi tersebut.

Untuk menerapkan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin harus memahami tugas-tugas yang diembannya, dan penting memahami juga karakteristik bawahannya. Sehingga akan dapat mendorong, membimbing dan memotivasi pegawainya untuk keberhasilan program kerja yang akan dijalankan, berhasil dengan baik, yakni menjadikan Sekretariat DPRK Bireuen yang siap menjalankan tugas sebagai penyeleenggara pelayanan administrasi kesekretariatan dan keuangan, dan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRK.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan kebiasaan atau ritual yang diyakini dan dilakukan oleh semua anggota organisasi.

Budaya di dalam sebuah organisasi bukan sekedar kebiasaan atau ritual yang seringkali dilakukan oleh organisasi. Lebih dari itu, kebiasaan atau ritual tersebut tentunya dilakukan untuk suatu tujuan, yaitu mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi wahana bagi pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan-harapannya kepada seluruh pegawai.

Pentingnya budaya organisasi tentu tidak terlepas dari usaha memaksimalkan potensi kerja pegawai. Dimana budaya pada prinsipnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap usaha meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai.

Selanjutnya disiplin kerja seorang pegawai juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting ini menuntut organisasi untuk memberikan perhatian yang serius dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dimana pengelolaan ini dilakukan melalui suatu proses manajemen yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap proses pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan disiplin.

Aspek kedisiplinan dijemlakan dengan upapa pe-

pegawai untuk taat dan patuh akan tupoksinya, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti pada Sekretariat DPRK Bireuen, ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan gejala-gejala timbulnya ketidakpuasan kerja pada pegawai. Khususnya pada gaya kepemimpinan disebagian kecil subbagian sekretariat DPRK Bireuen. Kepala sekretariat DPRK, kepala bagian dan kepala subbagian dipandang sebagai pimpinan yang memiliki bawahan dan dapat menentukan kewenangan, kebijakan dan perintah yang dapat dipatuhi oleh bawahan. Pada masing-masing pimpinan yang disebutkan memiliki gaya kepemimpinan tersendiri yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada bawahan sehingga berdampak pada lembaga institusi.

Gaya kepemimpinan yang kurang diminati oleh pegawai sekretariat DPRK Bireuen yaitu tidak adanya ide atasan kepada bawahan dalam mengarahkan suatu pekerjaan yang lebih optimal dibandingkan sebelumnya. Namun pekerjaan yang harus dilakukan setidaknya adanya nilai inovasi dan kreatif sehingga dalam menjalankan fungsi pelayanan lebih efektif dan efisien.

Fenomena lain yang terjadi, sebagian pegawai masih kurang berperilaku saling membantu sesama rekan kerja. Hal ini terjadi ketika ada suatu tugas yang harus diselesaikan ternyata pegawai tersebut tidak hadir. Selain itu sebagian besar pegawai belum mampu untuk menerima perubahan tersebut merupakan aturan yang struktural dalam organisasi seperti harus menggunakan seragam kantor pada hari tertentu, masih adanya keluhan-keluhan yang terjadi dengan adanya perubahan yang terkadang tidak diduga sebelumnya. Juga masih ada pegawai yang tidak mentaati aturan organisasi seperti, terlambat apel pagi bahkan tidak mengikuti apel pagi.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, tidak dipatuhinya jam kerja kantor yang sudah ditetapkan dalam peraturan instansi, seperti pegawai sering datang terlambat dan bahkan pulang kerja lebih awal. Ini menunjukkan ada rasa ketidakpuasan kerja pegawai, dan bisa menghambat tujuan organisasi.

2. Landasan Teoritis

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016:179).

House dan Dessler dalam Gary Yukl (2005:256) yang menyebutkan “perilaku pemimpin akan dipandang dapat diterima oleh bawahan hingga batas dimana para bawahan melihat perilaku demikian sebagai sumber kepuasan segera atau sebagai instrument untuk kepuasan mendatang”.

Pengaruh dari tindakan seorang pemimpin terhadap kepuasan bawahan tidaklah selalu sama. Hal ini terkadang bergantung pada situasinya. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dengan cara yang sama, atau berbeda keduanya, atau salah satu.

Siagian dalam Qurratul Aini dkk (2004:227) mengemukakan bahwa pegawai bawahan akan bersedia bekerja keras jika pemimpinnya menerapkan gaya yang direktif yaitu gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pimpinan kepada bawahan dengan banyak memberikan pengarahan dan petunjuk,

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara, 2011:13).

Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Dengan menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh pegawai (Robbins, 2011:189).

H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Kedisiplinan kerja Pegawai

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan (2012:193).

Kepuasan pegawai mendorong pegawai untuk lebih produktif, dengan kedisiplinan yang tinggi. Untuk itu, perlu diperhatikan agar pegawai sebagai penunjang terciptanya disiplin kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan, Oleh sebab itu maka pegawai bekerja dengan perasaan senang sehingga akan tercipta kepuasan kerja para pegawai.

Memang sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan masing-masing individu pekerja. Sehingga Davis dalam Mangkunegara (2011:117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is related to a number a of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*”.

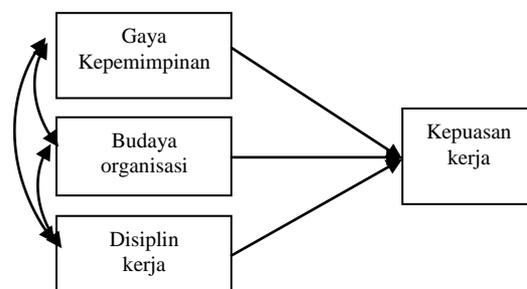
H₃: Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Kepuasan Pegawai

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2007:271)

Sehingga simpulan para ahli, ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, mulai dari dari aspek pekerjaan yang dapat memberikan tantangan, kenyamanan, dan pekerjaan yang menarik, kesesuaian pendapatan dengan pekerjaan yang dilakukan, kesempatan promosi yang diberikan setelah apa yang dikerjakan oleh pegawai, pengarahan dan pengendalian yang diberikan atasan kepada pegawai, hubungan yang tercipta dengan rekan kerja dan pimpinan sangat baik. Sampai pada hal fasilitas yang diberikan dalam membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan..

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian dilakukan dengan eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Dalam rangka menjelaskan adalah pengaruh masing-masing ataupun karena adanya hubungan kausal antar variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

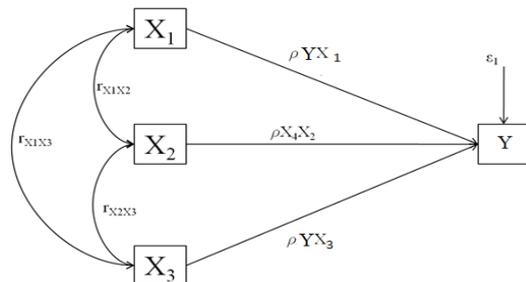
Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen tahun 2021 yang berjumlah 72 pegawai.

Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam menemukan hasil penelitian sebagaimana dimaksudkan dengan pendekatan analisis jalur. Berdasarkan model struktural antara variabel eksogen dan endogen. Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, heterokedasitas, dan uji multikolinieritas.

Pemilihan metode analisis jalur dilakukan dengan pertimbangan, karena metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti, dan analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen) terhadap set variabel endogen, baik secara simultan maupun parsial. (Sarwono, J, dalam Amiruddin dan Win, 2012:17).

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model Teoretis

Keterangan : X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Budaya organisasi
 X_3 = Disiplin kerja
 Y = Kepuasan Kerja
 ϵ = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket terhadap 72 pegawai Sekretariat DPRK Bireuen, diperoleh informasi deskriptif tentang variabel yang diteliti, berikut ini:

- Mayoritas pegawai menyatakan setuju (40,28%) bahwa Gaya kepemimpinan sudah baik sesuai aturan dan kondisi di secretariat DPRK Bireuen. Tingkat penilaian gaya kepemimpinan menurut pegawai mencapai 80,22%.
- Menurut pegawai budaya organisasi yang diterapkan khususnya budaya kerja sudah berjalan baik, hal ini diungkapkan oleh sekitar 39% pegawai 31% menyatakan sangat setuju. Namun banyak pula yang menyatakan kurang setuju (27,56%). Sehingga tingkat pencapaian pelaksanaan budaya organisasi di Sekretraiat DPRK Bireuen baru mencapai 79,51%.
- Berkaitan dengan kedisiplinan pegawai, 43,67 persen pegawai sudah memiliki disiplin kerja yang baik dan 25,31 % sangat baik. Namun cukup besar yang masih kurang yakni 30,56%. Sehingga tingkat penilaian disiplin kerja pegawai di lingkungan DPRK Bireuen baru mencapai 78,77%.
- Dan pernyataan tentang kepuasan kerja, menurut pegawai, umumnya kepuasan kerja pegawai dinilai sudah baik (61,34%) dan sangat baik (25,319) dengan tingkat kepuasan kerja yang telah dicapai sebesar 87,36%.

Hasil Path Analysis

a. Uji Model Struktural

Pengujian koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural yang dibangkitkan antar 3 variabel eksogen terhadap variabel endogen (Kinerja) signifikans secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Model Struktural (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	370.742	3	123.581	36.044	.000 ^a
Residual	233.144	68	3.429		
Total	603.886	71			

- Predictors: Disiplin, Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan
- Dependent Variable: Kepuasan

Dan berdasarkan uji - F, sebagaimana dinyatakan dalam tabel 1, bahwa model struktural $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dapat diterima pada tarat uji 5%.

Kemudian uji signifikansi koefisien jalur, melalui uji-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada table 2 berikut:

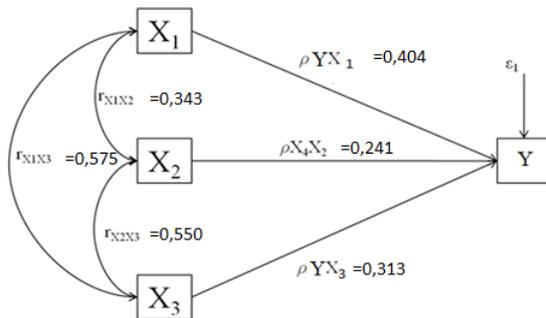
Tabel 2. Uji Koefisien Model Struktural

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		.214	.831
Gaya Kepemimpinan	.404	4.386	.000
Budaya organisasi	.241	2.664	.010
Disiplin	.313	3.015	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y) dinyatakan berikut:



Gambar 3. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Adapun besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Budaya organisasi dan Disiplin kerja ditentukan berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx1} = 0,404$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,404)^2 \times 100\% = 16,32\%$.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh Gaya kepemimpinan melalui Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja:
 $(0,404)(0,343)(0,241) \times 100\% = 3,34\%$

-Pengaruh Gaya kepemimpinan melalui Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja:
 $(0,404)(0,575)(0,313) \times 100\% = 7,27\%$

-Maka pengaruh total Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRK Bireuen yakni: 26,93%.

b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,241$), Maka besarnya adalah: 5,81%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh Budaya organisasi melalui Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja sebesar:
 $(0,241)(0,343)(0,404) \times 100\% = 3,34\%$

-Pengaruh Budaya organisasi melalui Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai adalah:
 $(0,241)(0,550)(0,313) \times 100\% = 4,15\%$

-Maka pengaruh total Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai yakni 13,30%.

c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx3} = 0,313$), Sehingga besarnya adalah: 9,80%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh Disiplin kerja melalui Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai sebesar :
 $(0,313)(0,575)(0,404) \times 100\% = 7,27\%$

-Pengaruh Disiplin kerja melalui Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai sebesar:
 $(0,313)(0,550)(0,241) \times 100\% = 4,15\%$

-Maka total pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja, yakni : 21,22%.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,404X_1 + 0,241 X_2 + 0,313 X_3$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel Gaya kepemimpinan (X_1) bernilai positif (0,404) artinya dengan adanya upaya peningkatan pimpinan dalam berperan sebagai leader dan mengayomi dan membina pegawai akan menaikkan tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRK Bireuen, dengan perubahan rata-ratanya (marjinalnya) sebesar 40,4 %.

Juga pada faktor persipana dan pengelolaan budaya kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai positif (0,241) artinya dengan makin baik pengelolaan dan pelaksanaan budaya kerja dalam organisasi DPRK Bireuen, akan di ikuti peningkatan Kepuasan kerja pegawai secara rata-rata sebesar 24,1%.

Koefisien jalur variabel Disiplin kerja (X_3) yang mendukung pada pekerjaan guru juga berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pegawai. Jika dapat dinaikkan terus disiplin kerja para pegawai akan diikuti peningkatan Kepuasan kerja secara rata-rata yakni 31,3%.

Analisis ini secara statistik juga dapat menggunakan hasil nilai korelasi secara simultan dan nilai determinasinya, sesuai menurut Ghozali (2012), nilai korelasi dan determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
Jalur	0.784	0.614

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,784 menjelaskan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki keeratan hubungan yang tinggi yakni 0,784.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,614 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Disiplin kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 61,4%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 38,6%. Faktor

ini, diantaranya Iklim organisasi, kompensasi, Komunikasi, adanya Diklat, Sapras, dan lain-lain.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif faktor gaya kepemimpinan pada Sekretariat DPRK Bireuen kinerja terhadap Kepuasan kerja pegawai, yakni sebesar 26,93%.
- Hasil uji statistik secara parametric melalui model jalur membuktikan pengaruh faktor Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja signifikan, baik langsung dan tidak langsung sebesar 13,30%.
- Dan juga hasil uji statistik membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRK Bireuen, yang dihitung dari penelitian ini cukup signifikan yakni 21,22%.
- Secara simultan dengan statistic korelasi dan nilai determinasi diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Kontribusi faktor-faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRK Bireuen sebesar 61,4%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 38,6%. Faktor ini, diantaranya Iklim organisasi, Kompensasi, Komunikasi, adanya Diklat, Sapras, dan lain-lain.

5.2 Saran

Penelitian dilakukan terhadap 72 pegawai pada Sekretariat DPRK, dengan hasil yang diperoleh maka dapat direkomendasikan beberapa saran untuk pengambil kebijakan dan kepentingan dalam penelitian lanjutan, diantaranya:

- Bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai diperlukan peran dari pemimpin, dengan segala tupoksinya dan kebijakannya harus mampu mengayomi dan mengelola sumber daya manusia khususnya pegawai PNS dalam organisasi, seperti pada Sekretariat DPRK Bireuen.
- Bahwa, juga dari pada hal ini, menemukan budaya organisasi harus dikembangkan budaya kerja yang baik dengan aturan kerja yang diatur secara baik pula, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Aan Qurrotul'aini. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus di Dedi Plaza Ketanggungan Brebes). *Skripsi* Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. Pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917
- Gary Yukl. 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Melayu S.P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2007, *Organizational Behaviour*, Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.
- Robbins dan Judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge., 2013. *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey