



## Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari)

Barmince Ayok<sup>1</sup>, Nikolina Balia<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIE Mah-Esia Manokwari, Indonesia

E-mail: [ayokbermincwe@gmail.com](mailto:ayokbermincwe@gmail.com), [nikolinabalialia2429@gmail.com](mailto:nikolinabalialia2429@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-02-12 Revised: 2023-03-23 Published: 2024-04-03  <b>Keywords:</b> <i>Leadership Style;</i> <i>Work Culture;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Employee Performance.</i>	This research aims to analyze: 1) The influence of leadership style, work culture and partial job satisfaction on employee performance, 2) The influence of leadership style, work culture and job satisfaction on employee performance, 3) The most dominant variable influencing employee performance in Manokwari Regency Tourism Office. The research results show that: 1) Leadership Style, Work Culture and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance; 2) Leadership Style, Work Culture and Job Satisfaction have a positive and significant effect simultaneously on employee performance, 3) Leadership Style is the most dominant variable that influences Employee Performance at the Manokwari Regency Tourism Office 4) The results of the coefficient of determination show that 90.1% of the performance variables employees can be explained by the variables Leadership Style, Work Culture, Job Satisfaction, while the remaining 9.9% is explained by other variables outside the model.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-02-12 Direvisi: 2023-03-23 Dipublikasi: 2024-04-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Gaya Kepemimpinan;</i> <i>Budaya Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kepuasan kerja parsial terhadap kinerja karyawan, 2) Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pariwisata Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, 3) Gaya Kepemimpinan adalah variabel paling dominan yang memengaruhi Kinerja Karyawan di Kantor Pariwisata Kabupaten Manokwari. 4) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 90,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, sementara sisanya 9,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai (Syafi et al., 2023). Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Menurut (Rivai & Basri, 2005), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada

organisasi. (Moekijat, 2007) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Betapa pentingnya kinerja, maka seorang pimpinan perlu mencari cara dan solusi terbaik guna meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini juga penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk

menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Banyak faktor yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain melalui peningkatan peranan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja pegawai. Apabila ketiga faktor ini dapat ditingkatkan dengan baik maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan meningkat. Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2011), adalah sifat, kebiasaan, kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang membedakannya dengan yang lain. Jadi faktor tersebut merupakan pembeda. Watak yang dibawa semenjak lahir dapat menjadi poin positif atau sebaliknya malah merugikan karena membuat karyawan menjadi kurang nyaman. Menurut Salaga dan (Rivai & Sagala, 2013), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Budaya Kerja adalah gabungan dari nilai-nilai, set, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang panduannya diberikan kepada masyarakat (Ahmed & Shafiq, 2014). (Kaesang et al., 2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya adalah suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku. Menurut (Suparyadi, 2015) budaya kerja yaitu cara berpikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan.

Pada dasarnya semua organisasi berkeinginan untuk memiliki budaya kerja yang “baik”, karena budaya kerja yang baik akan sangat penting untuk meraih kesuksesan. Sehingga hal ini membuat banyak organisasi menjadikan budaya kerja sebagai prioritas strategis. Hal tersebut disampaikan Doug Claffey bahwa budaya kerja

yang hebat tumbuh dan berkembang ketika tim berisi orang-orang berbakat yang saling berbagi nilai-nilai organisasi demi mencapai tujuan bersama. Namun demikian secara umum kurang dari sepertiga pegawai benar-benar terlibat di tempat kerja. Dari 47.000 organisasi yang telah disurvei Energage dalam lebih dari satu dekade menyebutkan, perusahaan yang sadar akan pentingnya budaya kerja memiliki tingkat engagement aktif dari karyawannya dan jumlahnya bisa mencapai dua kali lipat (Doug Claffey, 2005). Menurut (Sutrisno & Ervin, 2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut (Wibowo, 2016), setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan.

Bagi organisasi, pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya biasanya ditunjukkan dengan sikap tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi. Dari segi organisasi, kepuasan kerja merupakan kepuasan manusiawi, rasa aman dan kesejahteraan pegawai yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja dapat melakukan hal-hal yang dapat menghambat kinerja perusahaan, contohnya: datang terlambat absensi (Abadi, Satria, 2013).

Bavendam (dalam Priyono, 2009) pada penelitiannya menyimpulkan perilaku karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan kontribusi positif seperti: (1) Karyawan menjadi yakin bahwa organisasi akan memberikan kepuasan pada mereka dalam jangka waktu yang lama. (2) Karyawan menjadi peduli terhadap kualitas kerja mereka (3) Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi; (4) Karyawan memiliki kinerja yang tinggi; (5) Karyawan menjadi lebih produktif. Diperkuat oleh penelitian (Priyono, 2009) yang menyatakan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini antara lain penelitian: (Sari et al., 2014) (Rafie et al., 2018) Sumarwinati & Ratnasari (2019), (Nurdin &

Indar, 2013) (Busro, 2018) Chandra, 2019), yang hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Bahwa hubungan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang penulis ini adalah sama-sama menggunakan variabel dependen yakni kinerja, dan juga beberapa variabel independent juga sama antara lain, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan juga berbeda.

Dalam kaitan inilah maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana peran gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan model kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator". Populasi dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 69 orang pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari. Dengan demikian penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau statistik, artinya semua populasi dijadikan sampel, dengan kata lain penelitian populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Beraskan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi ( $r$  hitung) yang hasilnya lebih besar dari  $r$  tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.235 Nilai Correction Item Total Correlation ( $r$  hitung) seluruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja

(X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.515 - 0.931. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $> 0.225$  ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2013). Nilai Alpha yang  $< 60\%$  hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2013).

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.684	0.6	Reliabel
2	Budaya Kerja (X2)	0.904	0.6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.784	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.882	0.6	Reliabel

Sumber Data di Olah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja pada tabel di atas menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha)  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel untuk digunakan.

#### 3. Hasil Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen Gaya

Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3). Terhadap variable dependen Kinerja (Y).

Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan output table pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25,0 dalam bentuk output model summary, ANOVA (uji F), serta coefficient (uji t) seperti pada tabel 2 dan tabel 3 berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4.214 + 0.451X_1 + 0.421X_2 + 0,357X_3 + 0.314$$

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja sbb:

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,901 Nilai ini menunjukkan bahwa 90.1%. Semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 90.1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sedangkan sisanya 9.9 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.901	.897	1.546

Sumber Data di Olah, 2024

##### a) Uji t (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

**Tabel 3.** Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.214	.900		-4.591	.000	
Gaya Kepemimpinan	.451	.113	.335	4.002	.000	.2134694
Budaya kerja	.421	.067	.408	6.258	.000	.3522840
Kepuasan kerja	.357	.076	.289	4.681	.000	.3052742

Sumber Data di Olah, 2024

Berdasarkan Tabel. maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

##### 1) Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.002 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4.002 > 1.994, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan signifikan. Dan juga hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. α = 0.000 < 0,05. Karena sig.< α, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.

##### 2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.258 nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 6.258 > 1.994, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. α = 0,000 < 0,05. Karena sig.< α, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.681 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4.681 > 1.994, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena sig. <  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Hasil pengolahan data SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Anova (Uji Simultan)

		Anova <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1443.210	3	481.070	201.239	.000 <sup>b</sup>
	Residual	157.775	66	2.391		
	Total	1600.986	69			

Sumber Data di Olah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pariwisata

Kabupaten Manokwari. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 201.239 lebih besar daripada 2,50 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel. Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (201.239 > 2,50), maka hipotesis IV diterima.

**B. Pembahasan**

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, pegawai, Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.002 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4002 > 1.994, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0.000 < 0,05$ . Karena sig. >  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan dengan peneoitian Dwipayana (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Pimpinan perlu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara memberi petunjuk kepada pegawai dalam hal ini adalah memengaruhi cara pandang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga antara pimpinan dengan pegawai memiliki visi dan misi yang sama.

Hal tersebut juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai kepada tingkat yang lebih tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang lebih tinggi pula. Alasan ini diperkuat oleh teori oleh (Robbins & Judge, 2017) yang menjelaskan bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif. Selanjutnya dalam penelitian Sutanto (2002) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memengaruhi perilaku dan cara pandang pegawai. Dengan cara pandang yang sama maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

## 2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat terbukti. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = 6.258 > 1.994, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja signifikan, bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Miftahuddin (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan budaya kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dana Chandra (2019), yang hasilnya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Budaya kerja menurut Nawawi (2001) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (Robbins & Judge, 2017) mengatakan

budaya kerja merupakan "Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya".

## 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat terbukti. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4.681 > 1.994, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha$  = 0,000 < 0,05. Karena sig. <  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syaiin (2008) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan pekerjaan pegawai. Juga sejalan dengan hasil penelitian Syaiin (2008) yang menyimpulkan bahwa variabel kepuasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tersebut dirasakan oleh pegawai berdasarkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan serta mendapatkan apresiasi dari pimpinan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan kepuasan manusiawi, rasa aman dan kesejahteraan pegawai yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja dapat melakukan hal-hal yang dapat menghambat kinerja perusahaan, contohnya: datang terlambat absensi (Pribadi, 2012).

## 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara

simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 201.239 lebih besar daripada 2,50 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (201.239 > 2,50) Karena sig.<  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005), yang hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap Kepuasan Kerja, ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja melalui kinerja organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian (Sari et al., 2014) (Rafiie et al., 2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Menurut (wilson, 2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.

#### 5. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Gaya Kepemimpinan (X1), karena  $\beta = 0.451$  dan P value = 0,000, sehingga variabel Gaya

Kepemimpinan (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 (0,000 < 0,005) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai  $\beta = 0,451$  yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari.
2. Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari
3. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari.

### B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari agar lebih mempertahankan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinannya selama ini, demikian juga Budaya Kerja dan juga Kepuasan Kerja pegawai agar diupayakan peningkatannya sehingga kinerja pegawai secara bertahap dapat lebih meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

Abadi, Satria, dan M. M. (2013). *Model Pembelajaran inovatif dan efektif*. Adanu Abimata.

- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: A case study of telecom sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(3), 21–30.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Hasibuan, Malayu, .S. P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada. Kouzes, James M dan Posner, Barry Z. 2004. *Leadership The Challenge: Tantangan*.
- McKenna, E. (2000). *The essence of manajemen sumber daya manusia/oleh Eugene McKenna dan Nic Beech*.
- Moekijat. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*.
- Nurdin, R., & Indar, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku. *Jurnal*.
- Pribadi, A. S. (2012). Analisis pengaruh variabel Cash Position, Firm Size, Growth Opportunity, Ownership, dan Return on Asset (ROA) terhadap Dividend Payout Ratio (DPR). *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Priyono. (2009). *Pencernaan Pakan pada Ternak Ruminansia*.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36–45.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan Rajawali Pers*. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi, Jakarta: salemba empat*.
- Sari, L., Sampurno, S., & Wahyono, D. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 4(1), 33–38.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 13–27.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58–73.
- Syafi, A., Brawijaya, A., & Hakim, A. R. (2023). STRATEGI INOVATIF MANAJEMEN DAN BISNIS DI ERA DIGITAL: ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI TERKINI TERHADAP KEBERLANJUTAN DAN KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Visionida*, 9(2), 191–198.
- Syaiin, S. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik spesialis Bestari Medan tahun 2007. *Pascasarjana Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Wibowo, M. K. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. *PT RajaGrafindo Persada*.
- wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.