

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Bidang Pelayanan Depan DPMPTSP Kota Makassar

Ismail Adha Syarifuddin*, Zohrah N

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Makassar

Korespondensi: ismailadha56@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1). Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bidang Pelayanan Depan DPMPTSP Kota Makassar; (2). Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi untuk perkembangan ilmu masa mendatang agar terus berkembang, khususnya pada jurusan Ilmu Komunikasi yang lebih membahas tentang budaya organisasi dan kepemimpinan. Tipe penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data uji rehabilitas, ujiregresi linier berganda, uji T(parsial) dan Uji F(serempak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar secara parsial atau yang berarti memiliki pengaruh yang saling bertolak belakang, dimana semakin budaya organisasi dinaikkan maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan t hitung untuk variabel budaya organisasi (X_1) lebih kecil dari t tabel, yakni $-3,286 < 2,059$ dan nilai signifikansi $0,003 < \alpha 0,05$. Dari hasil ini dapat di buktikan variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Gaya Kepemimpinan partisipatif bebas tindak mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dari nilai t yang lebih besar dari nilai t tabel $5,888 > 2,059$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti dapat digeneralisir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin gaya kepemimpinan partisipatif bebas tindak dinaikkan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Sedangkan Gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kedua gaya kepemimpinan tersebut memiliki nilai signifikansi $> \alpha 0,05$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, bidang pemerintahan diharapkan lebih peka terhadap permasalahan yang dihadapi publik. Tidak ada lagi kata lambat, masyarakat kini berharap kecepatan dan ketepatan dalam urusan yang berhubungan dengan pemerintahan. Pemerintah menjadi satu-satunya tumpuan masyarakat terhadap urusan administratif yang bersifat kewajiban sebagai sipil. Berbeda dengan perusahaan atau swasta yang memiliki kompetitor dan mudah saja ditinggalkan jika tidak berlaku baik kepada konsumennya. Namun pada bidang pemerintahan, masyarakat akan tetap datang bagaimana pun pelayanannya. Sehingga sebagian orang berpikir bahwa tidak perlu melakukan pelayanan prima pada sektor ini.

Meski dapat berdiri gagah tanpa pesaing, namun pemerintah kini sudah berbenah untuk *memberikan pelayanan terbaik kepada publik*. Bahkan, kini sudah ada Undang-undang yang mengatur tentang pelayanan publik. Aturan ini tertuang di dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009. Dalam bab II Pasal 3/b disebutkan jika tujuan peraturan perundang-undangan ini adalah terwujudnya sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang layak sesuai dengan asas-asas umum pemerintah dan korporasi yang baik. Dengan demikian, jelas bahwa pemerintahan harus memberikan pelayanan terbaik kepada publik.

Hal ini sesuai dengan konsep pelayanan prima, yang secara harfiah berarti pelayanan terbaik atau sangat baik. Selain itu, pelayanan prima dapat diartikan sebagai layanan atau dukungan memberi kepuasan masyarakat, bahkan mungkin melebihi kebutuhannya. Tujuannya adalah untuk menimbulkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat. Jika masyarakat sudah bersinergi dengan pemerintah, maka hal-hal yang menjadi tujuan daerah akan dengan mudah tercapai. Pembangunan daerah akan lebih cepat terealisasi, masyarakat terdorong untuk terus berinovasi, serta mendatangkan para pemodal untuk mau berinvestasi.

Masyarakat juga ingin dilayani secara prima karena kini semakin mudah dalam melakukan kontrol terhadap apa yang dilakukan oleh para birokrat di pemerintah. Meski tidak memiliki media seperti koran dan televisi, namun mereka sebagian besar punya media sosial untuk berbagi informasi. Dengan akun Facebook, Twitter, Path, Instagram, masyarakat bisa melakukan pengawasan dalam segala aspek. Jika masyarakat tidak puas terhadap kinerja seorang pegawai, mereka bisa dengan mudah menyebarkan apa yang dirasakan saat itu juga ke akun sosial media. Dampak negatif tidak hanya akan dirasakan oleh pegawai yang berkinerja buruk. Namun, hal ini akan berimbas pada nama baik sebuah instansi pemerintahan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan tampilan kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya budaya organisasi akan

meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi Sami (2011). Terciptanya kepuasan kerja didukung oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Toto (2006), kepuasan kerja merupakan konsep praktis yang penting, karena merupakan hasil atau dampak dari keefektifan *performance* dan kesuksesan bekerja. Sedangkan menurut Locke dalam Saleem, (2010), kepuasan kerja adalah keadaan emosional sukacita atas peran dan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001:196) Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka (Robbins, 2002:181)

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Setiap unit kerja dituntut untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat. Faktor manusia dalam sebuah organisasi adalah sangat penting, karena bagaimanapun banyaknya dana yang tersedia dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki serta secanggih apapun metode yang digunakan akan tetapi jika tidak ada aparatur maka kegiatan pemerintah tidak akan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan sumberdaya manusia yang handal untuk menjalankan roda pemerintahan. Sumberdaya manusia yang handal tersebut tidak mungkin terwujud apabila kepuasan kerjanya belum terpenuhi. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda.

Masalah yang timbul yaitu bagaimana karyawan diarahkan supaya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dinas untuk dapat memberikan pelayanan yang prima bisa tercapai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, pemimpin harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal.

Demikian pula di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ini adalah bagian yang berinteraksi langsung dengan para pemohon yang datang untuk mengurus izin di DPMPTSP sehingga para karyawan harus selalu memberikan pelayanan yang prima. Untuk dapat memberikan pelayanan prima tentu

saja para karyawan harus mendapatkan kepuasan kerja. Karena dari pengalaman penulis selama magang di tempat ini terdapat karyawan yang merasa tidak puas jika diberikan pekerjaan oleh atasan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Wuliningsuci, Al Musadieg & Hamid, 2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, maka penulis menyusun jawaban sementara yakni:

H1: Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan faktafakta yang didukung oleh penyebaran kuisisioner kepada responden serta pemahaman literatur.

Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan Juli sampai Agustus 2018, dan akan dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan karyawan yang berada di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) sebanyak 32 orang. Dalam penelitian ini di rencanakan seluruh jumlah populasi akan menjadi responden penelitian sehingga tidak di lakukan pengambilan sampel untuk mewakili populasi, sehingga penelitian ini di sebut penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data terlebih dahulu penulis melakukan pendekatan terhadap masalah yang akan dibahas dengan menempuh berbagai metode yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti sendiri. Dalam tahap pengumpulan data penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Observasi; mengadakan penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Makassar.
- 2) Angket/Kuesioner; angket yaitu penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang di lengkapi dengan alternatif jawaban untuk dipilih salah satu diantaranya yang dianggap tepat oleh responden.
- 3) Wawancara; wawancara langsung dengan pegawai dan karyawan yang berada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Makassar bidang pelayanan depan.

Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

- 1) Analisis Kualitatif Deskriptif; merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian

beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

- 2) Analisis Kuantitatif; untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).
- 3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2); pada model regresi linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesa

Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut

$H_0 : \rho_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat bebas.

$H_a : \rho_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat bebas.

t hitung > t tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

t hitung < t tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak, dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Operasional Variabel Penelitian

- 1) Variabel Independen; variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah (x_1) budaya organisasi dan (x_2) gaya kepemimpinan.
 - a) Budaya Organisasi (x_1); Budaya Organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi
 - b) Gaya Kepemimpinan (x_2); Gaya kepemimpinan merupakan karakter seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di dalam perusahaan.
- 2) Variabel Dependen; variabel dependen dalam penelitian ini adalah (y) kepuasan kerja, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

Tabel 1
Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Budaya organisasi (x_1)	Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi	Kebersamaan Peran Pemimpin Intensitas	Likert
Gaya kepemimpinan (x_2)	Gaya kepemimpinan merupakan karakter seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di dalam perusahaan.	Pemimpin mampu menempatkan diri pada posisinya. Mampu menjalankan tugasnya.	Likert
Kepuasan kerja (y)	tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.	Menyenangi pekerjaannya Mencintai pekerjaannya Moral kerja Kedisiplinan Prestasi kerja.	Likert

Instrument Penelitian

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis lalu mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuisioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya dan sesuai dengan judulnya, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bidang pelayanan depan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota Makassar.

Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi yang ada di bidang pelayanan depan dinas penanaman moda dan pelayanan terpadu satu pintu kota Makassar untuk dijadikan responden yang berjumlah 32 orang.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,50$.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi	.563	8
Gaya Kepemimpinan Otoriter	.557	3
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.615	2
Gaya Kepemimpinan Partisipatif Bebas Tindak	.658	5
Kepuasan Kerja	.622	10

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.954	.588	5.027	.000	
MEAN_BO	-.583	.178	-.542	-3.286 .003	
1 gk.otoriter	.083	.074	.147	1.124 .271	
gk.demokratis	.147	.108	.215	1.357 .186	
gk_bebas_tindak_partisipatif	.613	.104	.830	5.888 .000	
f					

a. Dependent Variable: MEAN_KEPUASAN_KERJA

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.954 + (-0,583X_1) + 0,83X_2 + 0,147X_3 + 0,613 X_4$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

a (konstanta) = 2,954 artinya apabila variabel budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan otoriter (X_2), gaya kepemimpinan demokratis (X_3) gaya kepemimpinan partisipatif bebas tindak (X_4) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,954 satuan.

$b_1 = -0,583$, artinya apabila variabel budaya organisasi (X_1) meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar -0,583 satuan.

$b_4 = 0,613$, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan partisipatif bebas tindak (X_4) meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,613 satuan.

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ α 0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ α 0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

$$t \text{ tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 25) = 2,059$$

Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel budaya organisasi (X_1) lebih kecil dari t tabel, yakni $-3,286 < 2,059$ dan nilai signifikansi $0,003 < \alpha$ 0,05. Dari hasil ini dapat di buktikan variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. H_a diterima dan H_o ditolak. Atau dapat dikatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_2) lebih besar dari t tabel, yakni $1,124 < 2,059$ dan nilai signifikansi $0,271 > \alpha$ 0,05. Dari hasil ini dapat di buktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. H_o diterima dan H_a ditolak. Atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_3) lebih besar dari t tabel, yakni $1,357 < 2,059$ dan nilai signifikansi $0,186 > \alpha$ 0,05. Dari hasil ini dapat di buktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. H_o diterima dan H_a ditolak. Atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_4) lebih besar dari t tabel, yakni $5,888 > 2,059$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05. Dari hasil ini dapat di buktikan variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. H_a diterima dan H_o ditolak. Atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan partisipatif bebas tindak memiliki nilai signifikansi $<$ 0,05 yang berarti dapat digeneralisir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar secara parsial atau yang berarti memiliki pengaruh yang saling bertolak belakang, dimana semakin budaya organisasi dinaikkan maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan t

hitung untuk variabel budaya organisasi (X_1) lebih kecil dari t tabel, yakni $-3,286 < 2,059$ dan nilai signifikansi $0,003 < \alpha 0,05$. Dari hasil ini dapat di buktikan variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Gaya Kepemimpinan partisipatif bebas tindak mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dari nilai t yang lebih besar dari nilai t tabel $5,888 > 2,059$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti dapat digeneralisir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin gaya kepemimpinan partisipatif bebas tindak dinaikkan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Sedangkan Gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kedua gaya kepemimpinan tersebut memiliki nilai signifikansi $> \alpha 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan pada dinas terkait untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar diharapkan agar pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan partisipatif bebas tindak dalam kepemimpinannya dengan memperhatikan item-item yang menjadi acuan penelitian seperti berikut ini:

- 1) Pimpinan menyampaikan hasil analisis masalah terkait pekerjaan kepada bawahan/staf kemudian meminta usulan solusi/tindak lanjut dari bawahan/staf itu sendiri
- 2) Pimpinan secara sukarela terlibat langsung di dalam pekerjaan ketika terjadi kesalahan/memerlukan koreksi langsung
- 3) Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan/staf menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilannya sepanjang sesuai dengan SOP
- 4) Pimpinan memonitor/mengevaluasi sebagai bentuk pengendalian hasil kerja bawahan/staf tidak terikat waktu dan tempat
- 5) Pimpinan memberikan informasi/arahan terkait jenis pekerjaan dan langkah-langkah proses kerja tak harus secara formal kepada bawahan/staf
- 6) Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian secara kualitatif tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

LITERATUR

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Arni, Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).

Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, teori dan filsafat komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti

- Firdaus, Wincy. *Menciptakan Gotong Royong di Lingkungan Kerja*. Tim Semiotika
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Makmuri, Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi.*, Gajah Mada University PressYogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mulyana, Deddy. 2007. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pabundu Tika. 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Pace R. Wayne and Faules, Don F. 2001. *Komunikasi Organisasi*. ROSDA: Bandung.
- Pedoman Penulisan Skripsi FISIP UIM tahun 2014.
- Rais, Soenyoto. 1994. *Pengelolaan Organisasi*. Surabaya: Airlangga University Press
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia Widia. Jakarta
- Tasmara, Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership : Kepemimpinan Berbasis Spiritual*. Depok: Gema Insani Press
- Wiryanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Walningsuci, T., Al Musadieq, M., Hamid, D. 2017. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN(Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB)Indonesia Surabaya)*. Profit (Jurnal Administrasi Bisnis) Vol 9 No 2
- (<http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/cendekia2/article/download/652/438>. Diakses 22 Januari 2018).
- (<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html>. Diakses 22 Januari 2018).
- (<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/10035>. Diakses 22 Januari 2018)

- (https://www.academia.edu/3312432/ANALISIS_PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_GAYA_KEPEMIMPINAN_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_UNTUK_MENINGKATKAN_KINERJA_KARYAWAN_. Diakses 22 Januari 2018).
- (https://www.researchgate.net/publication/277746299_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_DAN_KINERJA_DENGAN_KOMITMEN_ORGANISASI_SEBAGAI_VARIABEL_INTERVENING_Studi_Pada_PT_Yudhistira_Ghalia_Indonesia_Area_Yogyakarta. Diakses 22 Januari 2018)
- (<https://informasiana.com/pengertian-kepemimpinan-gaya-dan-teori-kepemimpinan/>. Diakses 22 Januari 2018)
- (http://www.academia.edu/17731930/KONSEP_KOMUNIKASI. Diakses 18 Februari 2018)
- (<https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-organisasi>. Diakses 19 Februari 2018)
- (<https://nursing-academy.blogspot.co.id/2011/09/gaya-gaya-kepemimpinan-dalam.html>. Diakses 19 Februari 2018)
- (<http://adityolaksono26.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-kepuasan-kerja-serta-fakto.html>. Diakses 2 Maret 2018)
- (<http://www.dastrayanibibra.net/2016/07/pentingnya-pelayanan-prima-di-sektor.html>. Diakses 2 Maret 2018)