

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan melayani dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja Pegawai Pengadilan Negeri Sleman. Variabel bebas di dalam penelitian ini adalah kepemimpinan melayani dan budaya organisasional, sedangkan variabel terikat di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Hipotesis di dalam penelitian ini adalah kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Negeri Sleman dan budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Negeri Sleman. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang diujikan kepada seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Negeri Sleman sebagai populasinya, kecuali Ketua dan Wakil Ketua, dengan tingkat pengembalian sebanyak 80 responden. Pengujian hipotesis di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi liner berganda, yang alat-alat ukurnya adalah *Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership* oleh Barbuto dan Wheeler (2006), karakteristik nilai budaya organisasional oleh Miller (1987), dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* oleh Weiss et al. (1967).

Hasil analisis hipotesis memberikan kesimpulan bahwa secara parsial, variabel bebas kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Demikian juga dengan variabel bebas budaya organisasional yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Kesimpulan yang lain adalah, secara bersama-sama variabel bebas kepemimpinan melayani dan budaya organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja.

Kepemimpinan melayani dan budaya organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan petunjuk bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan melayani dan budaya organisasional di Pengadilan Negeri Sleman, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Negeri Sleman.

Kata kunci: kepemimpinan melayani, budaya organisasional, kepuasan kerja

## ABSTRACT

*This study aims to examine the impact of servant leadership and organizational culture on the job satisfaction of Sleman District Court Staff. The independent variables in this research are servant leadership and organizational culture, while the dependent variable in this research is job satisfaction. Hypotheses in this research are servant leadership have a positive impact on the employee job satisfaction of Sleman District Court and organizational culture have positive impact to the job satisfaction of Sleman District Court employee. This study used a closed questionnaire tested to all State Civil Servant officials in Sleman District Court as its population, except Chairman and Vice Chairman, with rate of return as much as 80 respondents. Hypotheses testing in this research was done by using multiple linear regression analysis method, which measuring tools are Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership by Barbuto and Wheeler (2006), Organizational Cultural Value Characteristic by Miller (1987), and Minnesota Satisfaction Questionnaire by Weiss et al. (1967).*

*The result of the hypotheses analysis gives the conclusion that partially servant leadership as the independent variable have positive and significant impact on the job satisfaction as the dependent variable. Likewise, the organizational culture as the independent variable, partially have a positive and significant impact on the job satisfaction as the dependent variable. Another conclusion is simultaneously, servant leadership and organizational culture as the independent variables have a positive and significant impact on the job satisfaction as the dependent variable.*

*Servant leadership and organizational culture have a positive impact on the job satisfaction. This result suggests that the higher the application of servant leadership and organizational culture in the Sleman District Court, the higher the impact to the job satisfaction of civil servants in the Sleman District Court.*

*Keywords: servant leadership, organizational culture, job satisfaction*