

## **Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

**Maria, Ahmad Anshari, Rusaini Hasibuan, Ahmad Tarmizi Nasution, Apriati Bulolo, Nur M. Ridha Tarigan, M. Nelson Pinem**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja Kel. Teladan Barat Kec. Medan Kota, Sumatera Utara, Indonesia

Email: <sup>1</sup>maria@gmail.com, <sup>2</sup>ahmadanshari@gmail.com, <sup>3</sup>rusainih@gmail.com, <sup>4</sup>ahmadtmz@gmail.com, <sup>5</sup>apriatibulolo@gmail.com,

<sup>6</sup>nur.mridha@fe.uisu.ac.id, <sup>7,\*</sup>m.nelson@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: m.nelson@fe.uisu.ac.id

**Abstrak**—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Bagaimana pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja; Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja

**Abstract**—The formulation of the problem in this study is how the influence of work culture on job satisfaction. How does the influence of work motivation on job satisfaction. How does the influence of leadership on job satisfaction. How does the influence of work culture, work motivation and leadership on job satisfaction. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work culture on job satisfaction. To know and analyze the effect of work motivation on job satisfaction. To find out and analyze the influence of leadership on job satisfaction. To know and analyze the effect of work culture, work motivation and leadership on job satisfaction. The sample in this study amounted to 82 employees. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study explain that work culture has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Work culture, work motivation and leadership have a positive and significant effect on job satisfaction.

**Keywords:** Work Culture; Work motivation; Leadership; Job Satisfaction

### **1. PENDAHULUAN**

Manusia memegang peranan yang penting dalam semua proses kehidupan, karena manusia sebagai pemikir, perencana, sekaligus pelaksana segala kegiatan. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu sumber daya, yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya capital (Gani, Utama, Jaharuddin, & Andry, 2021). Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan agar sumber daya manusia potensial yang dimiliki organisasi dapat diarahkan secara efektif dan efisien (Rismayadi & Maemunah, 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya (Suginam, Afriany, Julitawaty, & Nurlaila, 2022).

Sekretariat daerah sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala daerah mengembang tugas dan tanggungjawab dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, agar proses perencanaan pembangunan di Kabupaten Tapanuli Tengah dapat berjalan dengan baik, tersusun secara sistematis, sinergis dan komprehensif sehingga sepenuhnya mengarah kepada pencapaian visi dan misi Kabupaten Tapanuli Tengah sebagaimana diharapkan semua pihak.

Guna mewujudkan kepuasan kerja pegawai adalah merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan karena dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi seseorang dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, (Handoko T, 2013). Menurut (Aripin, 2013), kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah budaya kerja, dimana budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar

nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru (Indrawan, 2017). Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung (Indraputra & Sutrisna, 2013). Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Saleem, Mahmood, & Mahmood, 2010), dan (Saeed et al., 2013), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang tidak relevan dilakukan oleh (Hariyansyah, 2014), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

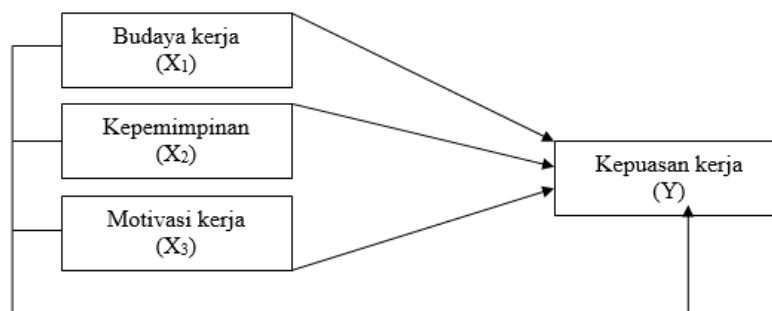
Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah tidak bisa dilepaskan dari peranan seorang atasan atau pimpinan. Atasan sangat diperlukan untuk memberikan perubahan ke arah yang lebih baik, karena menjadi panutan bagi serta unsur yang ada dibawahnya. (Lumbanraja, 2008) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian terdahulu dari (Aripin, 2013), (Insecurity & Organisasi, 2013), (Prasetia, 2022), (Hariyansyah, 2014), (Harefa, Pane, Fachrudin, & Sitanggang, 2021), (Nasti, 2018) dan (Lumbanraja, 2008), kesemuanya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian terdahulu dari (Darmawan & Putri, 2017), dan (Lok & Crawford, 2004), keduanya menyatakan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya research gap sehingga menarik untuk dikaji kembali hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Selain dari pada itu berdasarkan prasuvei yang peneliti lakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terlihat bahwa atasan belum merata dalam pembagian tugas kepada bawahan dan masih ada beberapa pegawai yang kurang mendukung kebijakan yang dibuat oleh atasan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah motivasi kerja. Mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja. (Saeed et al., 2013); (Tarigan & Setiawan, 2020) (Shah, Rehman, Akhtar, Zafar, & Riaz, 2012); dan (Saleem et al., 2010), kesemuannya dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi kerja pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi bagiannya masing-masing.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Kepuasan kerja seorang pegawai dapat terwujud jika beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya dapat diakomodir dengan baik. Hubungan antara ketiganya dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di organisasi tersebut. Fasilitas kerja yang digunakan oleh setiap organisasi bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

### 2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
- Budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

### 2.3 Populasi Dan Sampel

#### 2.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berjumlah 82 orang, dimana peneliti tidak disertakan sebagai populasi, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.** Kerangka Populasi Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	13
2	Non ASN/Honoror	69
	Jumlah	82

#### 2.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 82 orang pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

**Tabel 2.** Kerangka Sampel Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	13
2	Non ASN/Honoror	69
	Jumlah	82

### 2.4 Variabel Penelitian

Setelah variabel-variabel diklasifikasi dan diidentifikasi maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Hal ini perlu karena definisi operasional akan menunjuk alat pengambil data mana yang cocok untuk digunakan. Penjelasan definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Operasional Variabel

No.	Definisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya. Semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negatif akan berperan menciptakan perasaan kepuasan ini. (Hadjam & Nasiruddin, 2003)	Variabel Terikat	1. Kesetiaan 2. Rasa keadilan 3. Peluang 4. Rasa keadilan mendapatkan promosi 5. Asuransi 6. Fasilitas 7. Rasa Hormat 8. Apresiasi 9. Aturan 10. Prosedur	Skala Ordinal
2.	Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan	Variabel Bebas	1. Kerjasama 2. Motivasi bawahan	Skala Ordinal

No.	Definisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. (Mahfud, 2020)		3. Kemampuan tugas 4. Mampu menyelesaikan masalah 5. Mengutamakan kepentingan organisasi 6. Memberikan bimbingan dan pelatihan	
3.	Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Purnamasari, 2015)	Variabel Bebas	1. Mau menerima arahan pimpinan 2. Perilaku pada waktu bekerja 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Kerjasama dengan rekan kerja 5. Sikap terhadap pekerjaan	Skala Ordinal
4.	Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. (Rahayu, 2015)	Variabel Bebas	1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan afiliasi 3. Kebutuhan kekuasaan	Skala Ordinal

## 2.5 Teknik Analisis Data

### 2.5.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini.

### 2.5.2 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Data hasil uji coba instrumen digunakan untuk uji validitas instrument (C., 2013).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti koesioner disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain (C., 2013).

### 2.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### b. Uji Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

#### d. Uji Autokorelasi

Auto korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

### 2.5.4 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel bebas (variabel bebas) terhadap variabel terikat (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{1}$$

Dimana:

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Budaya kerja
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>3</sub> = Kepemimpinan
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- e = Standard error

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t<sub>tabel</sub>. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial atau sendiri-sendiri, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus:

$$Uji\ t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \tag{2}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t<sub>hitung</sub> ≥ t<sub>tabel</sub> dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% atau α = 0.05, maka variabel bebas secara partial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% atau α = 0.05, maka variabel bebas secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap F<sub>tabel</sub>. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak atau simultan, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \tag{3}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika F<sub>hitung</sub> ≥ F<sub>tabel</sub> dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% atau α = 0.05, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% atau α = 0.05, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (bebas) dalam menerangkan variasi variabel terikat (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Analisis Data

Dari angket yang diberikan kepada 82 orang pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Selanjutnya dari 82 angket tersebut keseluruhannya layak untuk digunakan dalam mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

##### 3.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai

**Tabel 4.** Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	13	15,8
2	Non ASN/Honorer	69	84,2
	Jumlah	82	100

Dari tabel 4 dapat dijelaskan bahwa responden pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 13 orang (15.8%) dan Non ASN/Honorer berjumlah 69 orang (84.2%).



3.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Freuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	57,3	57,3	57,3
	Perempuan	35	42,7	42,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah mayoritas yaitu berjumlah 47 orang (57.3%), dan perempuan berjumlah 35 orang (42.7%).

3.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Freuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	25	30.5	30.5	30.5
	Diploma III	20	24.4	24.4	54.9
	Sarjana	37	45.1	45.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenjang pendidikan SLTA berjumlah 25 orang (30.5%), Diploma III berjumlah 20 orang (24.4%), dan sarjana berjumlah 37 orang (45.1%).

3.2 Hasil Angket Variabel Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 82 orang responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 7. Skor Angket Variabel Budaya Kerja

Variabel	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	26	31.7	40	48.8	11	13.4	5	6.1	0	0	82	100,00
	25	30.5	46	56.1	9	11.0	2	2.4	0	0	82	100,00
	16	19.5	54	65.9	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
	19	23.2	48	58.5	11	13.4	4	4.9	0	0	82	100,00
	12	14.6	57	69.5	11	13.4	2	2.4	0	0	82	100,00
	23	28.0	45	54.9	9	11.0	5	6.1	0	0	82	100,00
	28	34.1	42	51.2	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
	15	18.3	34	41.5	29	35.4	4	4.9	0	0	82	100,00
	21	25.6	45	54.9	12	14.6	4	4.9	0	0	82	100,00
	21	25.6	48	58.5	9	11.0	4	4.9	0	0	82	100,00
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	15	18.3	32	39.0	31	37.8	4	4.9	0	0	82	100,00
	21	25.6	48	58.5	12	14.6	1	1.2	0	0	82	100,00
	22	26.8	46	56.1	10	12.2	4	4.9	0	0	82	100,00
	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
	23	28.0	42	51.2	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
	20	24.4	38	46.3	18	22.0	6	7.3	0	0	82	100,00
	15	18.3	55	67.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
	24	29.3	46	56.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
	13	15.9	60	73.2	8	9.8	1	1.2	0	0	82	100,00
	26	31.7	39	47.6	39	47.6	5	6.1	0	0	82	100,00
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	24	29.3	46	56.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
	18	22.0	51	62.2	11	13.4	2	2.4	0	0	82	100,00
	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
	19	23.2	50	61.0	11	13.4	2	2.4	0	0	82	100,00
	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
	23	28.0	45	54.9	10	12.2	4	4.9	0	0	82	100,00
	17	20.7	32	39.0	29	35.4	4	4.9	0	0	82	100,00
	21	25.6	47	57.3	13	15.9	1	1.2	0	0	82	100,00
24	29.3	43	52.4	11	13.4	4	4.9	0	0	82	100,00	

Variabel	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Kepuasan Kerja (Y)	23	28.0	42	51.2	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
	23	28.0	45	54.9	10	12.2	4	4.9	0	0	82	100,00
	16	19.5	32	39.0	30	36.6	4	4.9	0	0	82	100,00
	24	29.3	46	56.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
	20	24.4	49	59.8	11	13.4	2	2.4	0	0	82	100,00
	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
	24	29.3	46	56.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
	24	29.3	45	54.9	9	11.0	4	4.9	0	0	82	100,00
	17	20.7	48	58.5	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00

### 3.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### 3.3.1 Uji Validitas

Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Variabel	Indikator / Angket	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,732	0,5	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,683	0,5	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,517	0,5	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,710	0,5	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,614	0,5	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,646	0,5	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,679	0,5	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,633	0,5	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,679	0,5	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,629	0,5	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,748	0,5	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,876	0,5	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,580	0,5	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,711	0,5	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,662	0,5	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,699	0,5	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,605	0,5	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,881	0,5	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,702	0,5	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,648	0,5	Valid
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,767	0,5	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,796	0,5	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,629	0,5	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,789	0,5	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,829	0,5	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,765	0,5	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,594	0,5	Valid
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.8</sub>	0,882	0,5	Valid
	X <sub>3.9</sub>	0,770	0,5	Valid
	X <sub>3.10</sub>	0,514	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,791	0,5	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,829	0,5	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,709	0,5	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,749	0,5	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,734	0,5	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,665	0,5	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,775	0,5	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,654	0,5	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,669	0,5	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,752	0,5	Valid

3.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,760	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,771	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,774	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,774	0,60	Reliabel

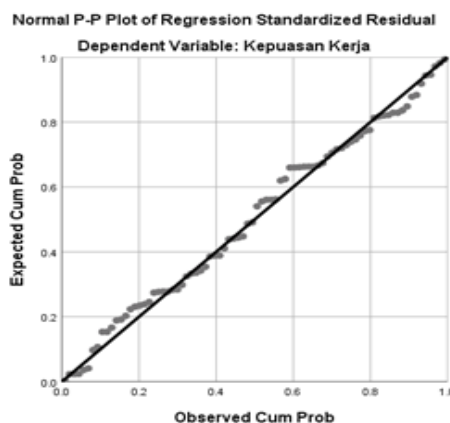
Berdasarkan tabel 9, diatas diperoleh nilai Alpha Cronbach ( $\alpha$ ) menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel kinerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.4 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis jalur tersebut tidak bias. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut diatas tersebut diuji karena variabel bebas yang di gunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

3.4.1 Uji Asumsi Normalitas

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah I ni:



Gambar 2. Uji Asumsi Normalitas Data

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18655717
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.049
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 10, diketahui signifikansi sebesar 0.200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.4.2 Uji Asumsi Multikolinieritas

Tabel 11. Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics



	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.880	3.568			
Budaya Kerja	.301	.112	.311	.327	3.060
Motivasi Kerja	.323	.101	.249	.721	1.387
Kepemimpinan	.330	.101	.375	.331	3.022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 5.14 diatas sebesar 3.060, 1.387, 3.022, dimana nilai VIF dari keempat variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara keempat variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3.4.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Tabel 12. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.647	2.228	1.334

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 1.334, nilai tersebut berada pada kisaran  $1.65 < DW < 2.35$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

### 3.5 Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan maupun secara partial dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 22.00.

#### 3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan pada tabel 17, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.880 + 0.301X_1 + 0.323X_2 + 0.330X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas:

- Nilai konstanta sebesar 1.880, hal ini menyatakan bahwa jika faktor budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan diabaikan maka nilai kepuasan kerja sebesar 1.880.
- Koefisien regresi untuk variabel budaya kerja sebesar 0.301, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor budaya kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 3.01%.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.323, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 3.23%.
- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.330, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kepemimpinan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 3.30%.

#### 3.5.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Tabel 13. Coeficients<sup>a</sup> Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.880	3.568		.527	.600
Budaya Kerja	.301	.112	.311	2.688	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 13, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.688. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 3$ , atau  $82 - 3 = 79$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.6643.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.688 > 1.6643$ ) dan nilai signifikansi  $0.009 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.311 atau 31.1%.

#### 3.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

**Tabel 14.** Coeficients<sup>a</sup> Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.880	3.568		.527	.600
Motivasi Kerja	.323	.101	.249	3.206	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 14 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.206. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 3$ , atau  $82 - 3 = 79$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.6643.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.206 > 1.6643$ ) dan nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.249 atau 24.9%.

### 3.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

**Tabel 15.** Coeficients<sup>a</sup> Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.880	3.568		.527	.600
Kepemimpinan	.330	.101	.375	3.265	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 15 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.265. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 3$ , atau  $82 - 3 = 79$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.6643.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.265 > 1.6643$ ) dan nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.249 atau 24.9%.

### 3.5.5 Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Untuk melihat pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model summary, khususnya angka  $R_{Square}$  dibawah ini:

**Tabel 16.** Model summary<sup>b</sup> pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.647	2.228	1.334

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Besarnya tabel 16 diperoleh nilai  $R_{Square}$  ( $r^2$ ) adalah 0.660. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% ( $100\% - 66\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kepuasan kerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

**Tabel 17.** Anova<sup>b</sup> pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	751.334	3	250.445	50.443	.000 <sup>b</sup>
Residual	387.264	78	4.965		
Total	1138.598	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja

Dari tabel 17 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50.443. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $82 - 4 = 78$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.49.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50.443 > 2.49$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa

variabel budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **3.6 Evaluasi Data**

#### **3.6.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari (Zaini, Hakim, & A. Abdullah, 2019), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang tidak relevan dilakukan oleh (Artina et al., 2014), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya budaya kerja yang diterapkan terealisasi dengan baik, maka akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

#### **3.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari (Saeed et al., 2013), (Shah et al., 2012), dan (Saleem et al., 2010), artinya jika motivasi kerja pegawai tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya.

#### **3.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari (Aripin, 2013), (Hariyansyah, 2014), dan (Lumbanraja, 2008), kesemuanya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian terdahulu dari (Irvianti, Prabowo, & Permana, 2012), dan (Lok & Crawford, 2004), keduanya menyatakan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kepemimpinan yang disukai oleh bawahan, maka akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya.

## **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan dan partial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa variabel budaya kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **REFERENCES**

- Aripin, A. (2013). Implications of Organizational Culture and Leadership Styles The Effects on Job Satisfaction and Organizational Performance Of Police Sector In Bandung, Cimahi, Garut- West Java. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(5), 44–49. <https://doi.org/10.9790/487x-0754449>
- C., W. F. (2013). Meningkatkan Kinerja Melalui iEvaluasi And Coaching Medical Reps.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf*.
- Hadjam, M. N. R., & Nasiruddin, A. (2003). Terhadap Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 2(2), 72–80.
- Handoko T, H. (2013). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Yogyakarta.
- Harefa, W., Pane, S. G., Fachrudin, K. A., & Sitanggang, G. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era New Normal Di Smk Negeri 1 Gunungsitoli. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 415–431. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i2.2721>
- Indraputra, T., & Sutrisna, E. (2013). Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1(3), 219–323.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Insecurity, P. J. O. B., & Organisasi, K. (2013). Pengaruh job insecurity, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

- terhadap intent to quit dosen dan pegawai di universitas islam sumatera utara.
- Irvianti, L. S. D., Prabowo, R. J., & Permana, G. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Surya Raya. *Binus Business Review*, 3(1), 425. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1331>
- KERJA PEGAWAI DI BAGIAN SOSIAL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR ( Hariyansyah ). (2014). 2014.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
- Lumbanraja, P. (2008). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 450.
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Nasti. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agraria Badan Pertahanan Nasional Kantor Pertahanan Kota Medan. *Jurnal Uisu*, 2(16), 1689–1699.
- Prasetia, E. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(1), 52–55. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i1.35>
- Purnamasari, D. (2015). Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(2302-2019), 57–64.
- Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, VIII(2), 342.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Saeed, R., Lodhi, R. N., Hayee, H. M. A., Shakeel, M., Mahmood, Z., & Ahmad, M. (2013). The effect of extrinsic motivational instruments on job satisfaction: A case of Pakistani financial services companies. *World Applied Sciences Journal*, 26(12), 1657–1661. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.26.12.1567>
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 213–222. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p213>
- Shah, M. J., Rehman, M. U., Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271–281.
- Suginam, S., Afriany, J., Julitawaty, W., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Kenaikan Gaji, Leadership Terhadap Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia The Effect of Position Promotion, Salary Increase, Leadership on Improving the Quality of Human Resources. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 203–214. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7318>
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
- Zaini, Z., Hakim, M., & A. Abdullah, H. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 188–200. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.650>