

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Sahrial Ritonga¹⁾, Syaiful Bahri²⁾, Muis Fauzi Rambe³⁾
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan
¹sahrialritonga02@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 11 April 2023
Revisi, 6 April 2023
Diterima, 5 Mei 2023
Publish, 15 Mei 2023

Kata Kunci :

Kepemimpinan Situasional,
Budaya Organisasi dan Lingkungan
Kerja dan Kepuasan Kerja.



ABSTRAK

Adapun latar belakang penelitian ini adalah ketidakpuasan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang mana hal tersebut diduga disebabkan oleh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sebanyak 43 Pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability sampling* atau Sampling Jenuh sebanyak 43 Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Daftar Pertanyaan melalui menyebarkan angket/quesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Sahrial Ritonga

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
sahrialritonga02@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi ataupun suatu instansi memiliki tujuan masing-masing dalam memperoleh tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Salah satunya Dinas Pendidikan yang merupakan salah satu unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pendidikan, sebagaimana yang diketahui Dinas Pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Pendidikan memiliki tugas dalam perumusan kebijakan teknis di bidang Pendidikan. Dinas Pendidikan ikut serta dalam tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan

tugas yang diberikan kepada Kabupaten. Dinas Pendidikan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang sangat berdampak dalam mencapai tujuan instansi/ organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu hal serius yang wajib diperhatikan oleh instansi, untuk tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Karena dengan tercapainya kepuasan kerja memungkinkan pegawai pada suatu instansi akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada penelitian ini objek penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang berada di Provinsi Sumatera Utara.

Menurut (Hidayat et al., 2013) Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk

diperhatikan. Kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bersama dan mendukung perkembangan instansi/ organisasi dimasa yang akandatang. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.” Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh pegawai baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan (Afifah, 2018). menurut (Wahyuniardiet al., 2018) dikatakan bahwa bila suatu instansi atau lembaga tidak dapat mencapai target, maka hal tersebut dapat menyebabkan beberapa instansi terpaksa harus gulung tikar, dikarenakan beberapa aspek. Salah satunya lingkungan kerja dalam suatu instansi, lingkungan kerja harus memadai pegawai agar dapat mendorong kepuasannya sehingga memungkinkan instansi mendapatkan apa yang diharapkan. Kepemimpinan situasional juga salah satu aspek yang mendorong suatu instansi dalam mendapatkan apa yang diharapkan, apabila pemimpin bertindak berdasarkan keinginan pribadi, maka dapat menimbulkan suatu permasalahan. Serta budaya organisasi merupakan aspek yang wajib diperhatikan di dalam suatu instansi, budaya organisasi yang tidak sesuai dengan sebagaimana visi misi dalam mewujudkan apa yang diharapkan oleh instansi juga dapat menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam memperoleh kepuasannya sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai yang diharapkan.

Terdapat permasalahan dimana terdapat beberapa pegawai yang kurang puas dengan gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, hal ini dilihat dari grafik kinerja pegawai yang menurun di tahun 2018-2019. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta ruangan kerja yang kurang dari fasilitas menjadi masalah bagi pegawai.

Menurut (Wirda, 2012) Kepemimpinan Situasional adalah yang dikemukakan oleh Hersey and Blanchard's yang dikenal dengan Hersey and Blanchard's Situational Leadership Model. Teori ini pada awalnya disebut the life cycle theory of leadership. Didasarkan atas anggapan bahwa pemimpin perlu merubah perilaku mereka sesuai dengan tingkat kesiapan atau kematangan bawahan/pengikut. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Hidayat et al., 2013) dikatakan bahwa kepemimpinan situasional dapat dikatakan sebagai suatu cara seorang pemimpin dalam membimbing, melaksanakan, dan mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal.

Terdapat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana pemimpin yang jarang berada dikantor memungkinkan kurangnya komunikasi dengan pegawainya, sehingga penyelesaian pekerjaannya menjadi terhambat, seperti memberikan pendapat dalam keputusan yang akan diambil. Juga didapati adanya suatu hal yang kurang baik dari pimpinan yang jarang berada di tempat kerja dikarenakan pimpinan dinas keluar kota.

Menurut (Afifah, 2018) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Sriekaningsih, 2017) Budaya Organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu lingkungan kerja untuk melakukan aktifitas kerja. Aktifitas kerja pegawai dapat berjalan dengan baik apabila dipimpin oleh pemimpin yang tepat.

Terdapat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan memberikan dampak yang kurang baik antara pimpinan dan pegawai, dan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Afifah, 2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan penelitian terdahulu (Hayati, 2016) dikatakan bahwa faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya, salah satunya fasilitas seperti AC (Air Conditioner), ruang kerja yang nyaman maupun sarana prasarana yang lengkap. Adanya AC disetiap ruangan dapat memperlancar peredaran udara sehingga kondisinya dalam ruangan tersebut terasa nyaman. Juga kalau dilihat dari luas ruang kerja yang memadai dan ketersediaan meja terpenuhi, tetapi jarak antar meja kurang nyaman dalam ruang gerak, terutama apabila salah satu pegawai sedang menerimatamu yang datang keruangan tersebut. Hal tersebut menjadi sesuatu yang harus diperhatikan dalam memperoleh kepuasan pegawai, karena mempengaruhi hasil yang dicapai oleh Instansi.

Terdapat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana kurangnya fasilitas di lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Objek penelitian

dilakukan pada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara mengalami hasil kinerja meningkat pertahunnya dari tahun 2016-2017 namun tidak diikuti dengan tahun 2018-2019. Hal tersebut memungkinkan adanya kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang dipengaruhi oleh beberapa aspek, pada tahun 2018 dengan kinerja 3,5% dan pencapaian 2,5% sementara memperoleh hasil 3%. dan di tahun 2019 untuk kinerja dengan nilai 4,5% dan pencapaian 3% sedangkan hasil yang diperoleh 4%. Hal yang terjadi di tahun 2018-2019 ini mempengaruhi adanya faktor-faktor yang menimbulkan adanya fenomena yang terjadi sehingga memperoleh data tersebut.

Uraian yang dipaparkan pada latar belakang ini, peneliti ingin mengajji lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang tentang Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015:90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiono (2016: 8).

Dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, Jalan Sukarame, Kelurahan Aekkanopan Timur, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara mulai dari bulan Mei

2021 sampai dengan September 2021. Menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert, yang kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini yang menggunakan SPSS 23 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,585	0,294	Valid
2	0,371	0,294	Valid
3	0,668	0,294	Valid
4	0,597	0,294	Valid
5	0,603	0,294	Valid
6	0,171	0,294	Valid

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Situasional (X1)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,386	0,294	Valid
2	0,197	0,294	Valid
3	0,441	0,294	Valid
4	0,505	0,294	Valid
5	0,575	0,294	Valid
6	0,386	0,294	Valid

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Situasional dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,460	0,294	Valid
2	0,452	0,294	Valid
3	0,546	0,294	Valid
4	0,646	0,294	Valid
5	0,700	0,294	Valid
6	0,412	0,294	Valid

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No	KoefisienKorelasi	r tabel	Status
1	0,614	0,294	Valid
2	0,370	0,294	Valid
3	0,743	0,294	Valid
4	0,618	0,294	Valid
5	0,629	0,294	Valid
6	0,229	0,294	Valid

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skortotal pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig(2-tailed) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepuasan Kerja (Y)	0,680	Reliabel
Kepemimpinan Situasional (X1)	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,706	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,701	Reliabel

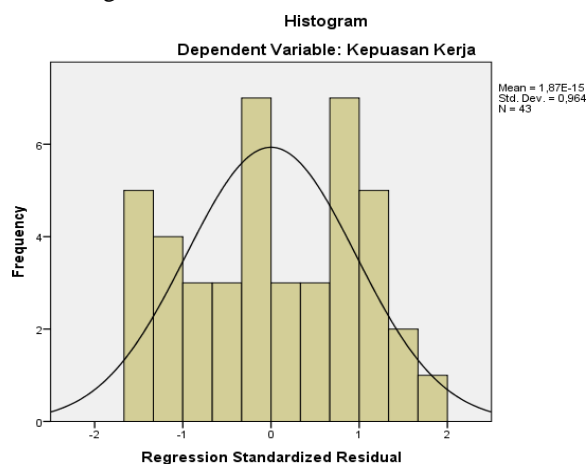
Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.



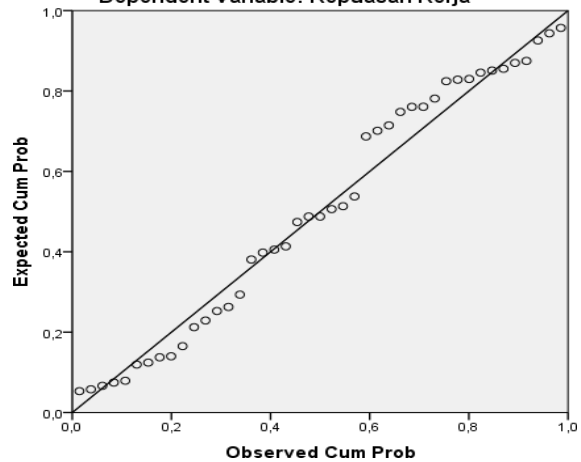
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual*

membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	24,893	8,078		3,082	,004		
(Constant)			,189			,816	1,226
Kepemimpinan	,204	,171	,210	1,794	,000	,991	1,009
Situasional	,181	,124	,293	1,961	,002	,811	1,233
Budaya Organisasi Lingkungan Kerja	,291	,158		1,845	,003		

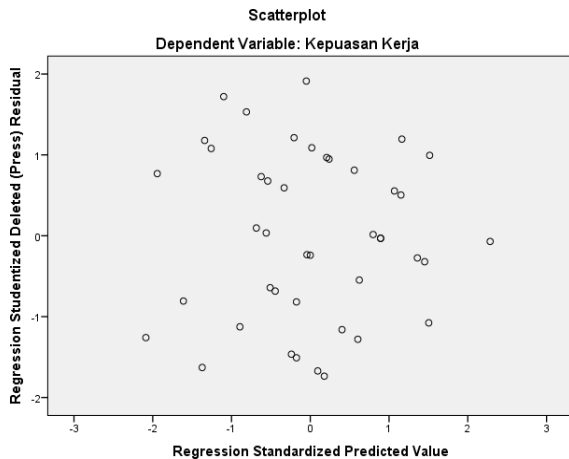
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas” pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	standardized Coefficients		tandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1(Constant)	24,893	8,078		3,082	,004		
Kepemimpinan	,204	,171	,189	1,794	,000	,816	1,226
Situasional	,181	,124	,210	1,961	,002	,991	1,009
Budaya Organisasi Lingkungan Kerja	,291	,158	,293	1,845	,003	,811	1,233

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 didapati persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) adalah:

$$Y = 24,893 + 0,204 X_1 + 0,181 X_2 + 0,291 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai). Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antarakedua variabel bebas.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	standardized Coefficients		tandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1(Constant)	24,893	8,078		3,082	,004		
Kepemimpinan	,204	,171	,189	1,794	,000	,816	1,226
Situasional	,181	,124	,210	1,961	,002	,991	1,009
Budaya Organisasi Lingkungan Kerja	,291	,158	,293	1,845	,003	,811	1,233

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Kepemimpinan Situasional (X1) diperoleh thitung sebesar 1,794 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t tabel sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 1,794 > t tabel 1,681 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepemimpinan Situasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas variabel Budaya Organisasi (X2) dapat diketahui bahwa diperoleh thitung sebesar 1,961 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t tabel sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 1,961 > t tabel 1,681 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh thitung sebesar 1,845 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t tabel sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 1,845 > t tabel 1,681 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova < α 0,05, maka Ho ditolak, namun bila nilai Sig > α 0,05, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	24,084	3	8,028
	Residual	93,962	40	2,400
	Total	118,047	43	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional
Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan data tabel diatas. uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 8,332 dengan nilai signifikan 0,029 pada Ftabel untuk 43 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai Ftabel sebesar 4,09 , maka diperoleh Fhitung 8,332 > Ftabel 4,09 dengan nilai signifikan 0,029 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Situasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 10. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,552 ^a	,504	,143	1,55219

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,552 dan R-Square adalah 0,504 atau 50,4%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Kepemimpinan Situasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (1,794) > ttabel (1,681) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mujiatun (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Siagian & Khair, 2018) bahwa Kepuasan Kerja pegawai dipengaruhi oleh Kepemimpinan Situasional yang diberikan. Kepemimpinan Situasional merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan kepemimpinan situasional, sebab kepemimpinan situasional akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Disarankan agar pimpinan mengikuti bimbingan teknis dan pelatihan terkhusus tentang kepemimpinan situasional.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (1,961) > ttabel (1,681) dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pilatus Deikme (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Indrasari et al., 2018) bahwa Kepuasan Kerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi kerja. Budaya Organisasi kerja merupakan sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu - individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Budaya organisasi merupakan nilai (value) yang dituangkan dalam garis kebijakan suatu organisasi. Nilai dari suatu organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sehingga kedudukan budaya organisasi menjadi amat penting bagi organisasi itu sendiri.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan budaya organisasi, jika budaya organisasi tidak baik maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Disarankan agar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara melakukan bimbingan teknis dan pelatihan untuk mendukung kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (1,845) > ttabel (1,681) dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayana (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Siagian & Khair, 2018) mendefinisikan Lingkungan Kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja pegawai, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Disarankan agar Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara melakukan perawatan dan penyediaan sarana dan prasarana kantor untuk mendukung kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Situasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil $F_{hitung} (8,332) > F_{tabel} (4,09)$ dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,504 atau 50,4% yang berarti bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan Kepemimpinan Situasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) adalah Sedang, sedangkan sisanya 49,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Dapat disimpulkan secara simultan antara variabel kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu dipertahankan apa yang sudah baik dan harus terus dievaluasi bagaimana kepemimpinan situasional di lingkungan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja guna untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik kepada pegawai. Serta bagi para pegawai kiranya menjadi individu yang berusaha selalu meningkatkan kualitas diri, taat peraturan dan disiplin.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Secara simultan kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

5. REFERENCES

- Abaharis, M. R. P. & H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Sos*, 3(2).
- Afifah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Instansi Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10).
- Farida, A. J., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Instansi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajamen (JRM)*, 9(6).
- Faviandhani, Q., Karya, D. F., & Widjaja, R. P. A. (2018). Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Instansi Keluarga (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di Kabupaten Pacitan). *Jurnal JANAKA*, 1(1).
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen (Ekonomologi)*, 3(2).
- Herdiana, H. & Mufreni, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2).
- Hidayat, N., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Pegawai PT. Taspen (Persero) Kuc Malang). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 4(2).
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Akademika*, 16(1).
- Lousyina, T. . & H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

- Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(3).
- Lumbanraja, P. (2009). 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).
- Mattalatta, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Pada Instansi Keluarga (Studi Kasus Pada Pt. Putra Karella Group). *Journal Management Development and Applied Research*, 1(2).
- Nasution, N. F. dan A. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Bening*, 3(1).
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.
- Puja, N. M. D. A. S. P. K. S., & Suasti, I. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1).
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen (DIE)*, 9(1).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)*, 1(1).
- Siba, E., Asmony, T., & Alamsyah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Katolik Santo Antonius Karang Ujung Ampenan. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5(2).
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Imiimedan*, 3(2).
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1).
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1(2).
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2).
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2).
- Wirda, F. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Polibisnis*, 4(1).
- Yusniar. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *Journal Of Economic Management & Business*, 17(1).