

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Deby Susan Novi<sup>1)</sup>, Syaiful Bahri<sup>2)</sup>, Muis Fauzi Rambe<sup>3)</sup>, Darma Aditya<sup>4)</sup>  
Magister Manajemen Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara

## Informasi Artikel

### Riwayat Artikel :

Submit, 19 Februari 2023  
Revisi, 1 April 2023  
Diterima, 15 Juni 2023  
Publish, 15 September 2023

### Kata Kunci :

Kememimpinan Transformasional,  
Budaya Organisasi,  
Etika Kerja,  
Kepuasan Kerja,

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara serentak maupun parsial pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampel jenuh), yaitu mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian yang berjumlah 45 orang. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis secara parsial. uji hipotesis secara simultan dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS for windows 22.0. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi : Dari hasil uji hipotesis variabel kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima

*This is an open access article under the CC BY-SA license*



## Corresponding Author:

Syaiful Bahri  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

## 1. PENDAHULUAN

Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara sangat menginginkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara agar kinerja yang dihasilkan juga meningkat. Hal tersebut ditujukan dengan mewujudkan reformasi birokrasi, tercapainya target dan meningkatnya pelayanan terhadap masyarakat khususnya yang berkaitan dengan kepemudaan, olahraga dan pariwisata yang ada di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dimana terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan cita-cita dari negara kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan seperti itu dilandasi oleh tegaknya prinsip-prinsip seperti supremasi hukum, profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi, baik dalam pengelolaan kebijakan maupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat dilakukan secara prima (*excellent services*), yaitu transparan, berkualitas, efisien, demokratis dan berkeadilan. Kinerja aparatur terkhusus mendukung pembangunan bidang pertanian dalam sistem pemerintahan yang demokratis sangat

ditentukan oleh seberapa jauh rakyat memperoleh akses pelayanan yang sama tanpa dibedakan asal-usul, etnis, agama, maupun aspirasi politiknya. Dalam rangka itu, sumber daya aparatur pemerintahan memegang peranan yang sangat penting dalam implementasi pelaksanaan tata pemerintahan yang baik dan beribawa (*good governance*).

Faktor sumber daya manusia (*human resources*) tergolong menjadi inti terwujudnya kehidupan maupun kemajuan suatu organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung pada aktivitas aparatur negara. Dengan kata lain bahwa tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan dengan adanya upaya pengembangan pada sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi atau lembaga tersebut. Organisasi dapat menempatkan tenaga kerja pada tugas yang sesuai dengan deskripsi tugas mereka, mengembangkan metode kerja dan alat-alat yang tepat. Serta adanya dukungan legitimasi untuk bekerja. Organisasi harus bersedia mencocokkan apa yang diinginkan pegawai dengan apa yang akan diberikan dan dilakukan oleh organisasi.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dapat diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi/perusahaan (Taurisa dan Ratnawati, 2012:170).

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari kepemimpinan disuatu organisasi. Dikarenakan organisasi akan memerlukan peran pemimpin yang dapat memberikan contoh baik dan motivasi bagi pegawainya, agar dapat menjadi panutan dan pedoman bagi pegawai dan pegawai dapat bekerja disiplin dan baik guna untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Kepemimpinan adalah langkah awal dalam memulai tindakan yang konsisten dari interaksi para pegawai untuk pemecahan masalah dan tujuan bersama di suatu organisasi. Kepemimpinan juga merupakan proses yang dapat mempengaruhi seseorang sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh untuk tujuan organisasi. Pemimpin juga harus memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap para pegawainya, karena pemimpin harus dapat menjaga hubungan pegawai-pegawainya agar dapat menciptakan hubungan baik dan keakraban yang baik tanpa adanya kesenjangan, juga dapat mengajarkan kepada pegawai tentang arti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka

dapat atau miliki. Jika pemimpin memiliki pemikiran dan landasan tersebut maka dapat dipastikan para pegawai akan memiliki motivasi kerja yang baik seperti lebih giat dalam bekerja dan mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang didapat dan dirasakan oleh diri masing-masing pegawai tidak akan muncul tanpa adanya pemimpin yang baik dan memotivasi diri mereka.

Gaya kepemimpinan pada setiap pemimpin di organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan pada pekerjaan setiap kinerja pegawai pegawainya. Kepemimpinan yang ada di organisasi juga sangat penting, dikarenakan para pemimpin akan memiliki pengaruh pada pegawai untuk menuju pencapaian tujuan atau visi yang sudah ada atau sudah ditetapkan sesuai dengan organisasi mereka. Salah satu gaya yang sedang populer masa kini adalah gaya kepemimpinan transformasional, yaitu dimana pemimpin dapat menginspirasi para pegawai atau pengikutnya untuk kepentingan dan kebaikan bagi organisasi dan pemimpin memiliki pengaruh yang besar pada diri pegawai atau pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan dan kepemimpinan transformasional mengacu pada aspek kepercayaan atau keyakinan diri pada bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Menurut Triyono (2019:98) kepemimpinan transformasional memberikan alternatif baru yang lebih mendasar dan lebih solusif dalam menangani berbagai kasus dalam sebuah organisasi dengan melibatkan peran pemimpin dan bawahan, dan menyatukan dalam ikatan moral dan emosi dalam kesamaan visi dan misi berdasarkan konsep nilai dan motivasi yang lebih tinggi.

Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karenanya banyak organisasi yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan tulus tanpa ada rasa takut atau terpaksa. Sejalan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran yang amat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

Selain kedua faktor yang telah dijelaskan diatas, ada faktor yang lain yang berkaitan dengan

kepuasan kerja pegawai yaitu etika kerja. Etika kerja memiliki kaitan erat terhadap kepuasan kerja pegawai. Dimana etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan organisasi, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier (Jufrizen dan Sipahutar, 2016). Ketika seseorang pegawai mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberikan dampak pada pegawai tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya.

Dari observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara diperoleh fenomena-fenomena diantaranya: kurangnya kepuasan kerja beberapa pegawai terlihat dari kondisi pegawai dalam bekerja, dimana masih banyak pegawai yang menganggap tunjangan yang diterima masih belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi masih belum memadai, serta masih belum adanya jenjang karir yang jelas untuk pegawai yang berprestasi. Selain itu ditemui beberapa pegawai yang kurang puas dengan rekan kerja, terutama adanya beberapa rekan kerja yang tidak dapat diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara seperti pimpinan belum mampu memberikan ruang para pegawai untuk berpikir mandiri dan kreatif dalam bekerja, tidak mempertimbangkan emosi dan nilai-nilai para pegawai, belum mampu memaksimalkan potensi pegawai dalam bekerja serta masih kurangnya komunikasi pimpinan dengan bawahan dimana masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja untuk masing-masing pegawai.

Permasalahan yang ditemukan mengenai budaya organisasi dimana masih ditemukan adanya tradisi dan tata pergaulan yang bersifat personaliti, misalnya pimpinan tidak membagi pekerjaan kepada seluruh pegawai melainkan hanya kepada satu orang atau sebahagian orang saja yang dianggap mampu bekerja sama dengan dia. Sedangkan fenomena berkaitan dengan etika kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara diantaranya: masih ditemui beberapa pegawai tersebut yang terkadang melakukan kesalahan, tidak suka berdisiplin tinggi, kurangnya bertanggung jawab, tidak mau atau kurang bekerjasama, tidak/kurang bersemangat, tidak mau berinisiatif dalam memecahkan persoalan yang

muncul, kurang kepekaan dalam bekerja dan lain-lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, fenomena-fenomena yang terjadi pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara dan dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, peneliti melihat kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja merupakan faktor yang paling menarik untuk diteliti. Maka dengan argumentasi tersebut penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Dilakukan pada kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara beralamat di Kelurahan Aek Kanopan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara, mulai Maret sampai dengan September 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara sejumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 pegawai, maka dalam penelitian ini dapat menggunakan teknik sensus yaitu pengambilan semua anggota populasi sejumlah 45 orang untuk dijadikan responden.

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.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas

Alat untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment*. Adapun hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif (X<sub>1</sub>)

Variabel	Pertanyaan/Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
Kepemimpinan Transformatif (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.736	0.294	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.639		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.498		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.471		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.481		Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.366		Valid
	X <sub>1.7</sub>	0.287		Tidak Valid
	X <sub>1.8</sub>	0.360		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r<sub>hitung</sub> dari semua indikator variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dari r<sub>tabel</sub>-nya (r = 0.294) kecuali pertanyaan kepemimpinan nomor 7 (tujuh) karena r<sub>hitung</sub> lebih kecil dari r<sub>tabel</sub>-nya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hampir semua indikator variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah valid kecuali pertanyaan nomor 7 (tujuh).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Variabel	Pertanyaan/Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.786	0.294	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.587		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.717		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.786		Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.727		Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.729		Valid
	X <sub>2.7</sub>	0.651		Valid
	X <sub>2.8</sub>	0.399		Valid
	X <sub>2.9</sub>	0.354		Valid
	X <sub>2.10</sub>	0.202		Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, satu pertanyaan riabel budaya organisasi tidak valid yaitu pertanyaan nomor 10 (sepuluh) dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> lebih kecil dari r<sub>tabel</sub>-nya (r = 0.294), sedangkan pertanyaan lainnya diketahui memiliki nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub>-nya (r = 0.294). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hampir semua indikator variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah valid kecuali pertanyaan nomor 10 (sepuluh).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel	Pertanyaan/Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Etika Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.561	0.294	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.316		Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.209		Tidak Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.361		Valid
	X <sub>3.5</sub>	0.340		Valid
	X <sub>3.6</sub>	0.360		Valid
	X <sub>3.7</sub>	0.206		Tidak Valid
	X <sub>3.8</sub>	0.436		Valid
	X <sub>3.9</sub>	0.376		Valid
	X <sub>3.10</sub>	0.367		Valid
	X <sub>3.11</sub>	0.548		Valid

Variabel	Pertanyaan/Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	X <sub>3.12</sub>	0.347		Valid
	X <sub>3.13</sub>	0.336		Valid
	X <sub>3.14</sub>	0.221		Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui terdapat 3 (tiga) pertanyaan variabel etika kerja dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub> yaitu pertanyaan nomor 3, 7 dan 14, sedangkan pertanyaannya dinyatakan valid dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> dari lebih besar dari r<sub>tabel</sub>-nya (r = 0.294). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 pertanyaan indikator variabel etika kerja dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan/Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.556	0.294	Valid
	Y.2	0.240		Tidak Valid
	Y.3	0.557		Valid
	Y.4	0.613		Valid
	Y.5	0.537		Valid
	Y.6	0.556		Valid
	Y.7	0.465		Valid
	Y.8	0.595		Valid
	Y.9	0.477		Valid
	Y.10	0.562		Valid
	Y.11	0.432		Valid
	Y.12	0.206		Tidak Valid
	Y.13	0.562		Valid
	Y.14	0.434		Valid
	Y.15	0.474		Valid
	Y.16	0.440		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa 12 pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja memiliki nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub>-nya (r = 0.294) sedangkan sisanya sebanyak 2 pertanyaan dinyatakan tidak valid yaitu pertanyaan nomor 2 dan 12 dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub>. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa 12 pertanyaan mengenai indikator variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Kalkulasi koefisien *cronbach alpha* memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis untuk nilai *cronbach alpha* untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Adapun hasil uji reliabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif(X <sub>1</sub> )	0.628	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.757	
Etika Kerja (X <sub>3</sub> )	0.759	
Kepuasan Kerja (Y)	0.767	

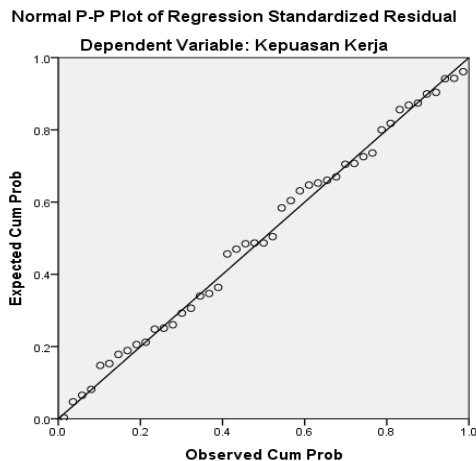
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja dan kepuasan kerja) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.



**Hasil Uji Persyaratan Regresi (Uji Asumsi Klasik)  
Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas dapat diuji dengan analisis grafik atau analisis statistik. Adapun hasil pengujian normalitas data menggunakan pengujian grafik *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal yang tampak pada gambar berikut :



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS. 2021  
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Terlihat dari gambar di atas bahwa plot / titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear jalur pada penelitian ini. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	.808	1.238
	Budaya Organisasi	.937	1.067
	Etika Kerja	.770	1.299

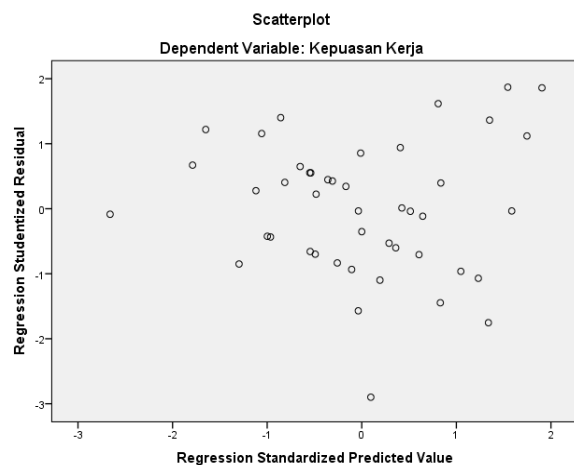
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas tidak memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10. Untuk variabel kepemimpinan transformasional

memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.808, variabel budaya organisasi sebesar 0.937, serta variabel etika kerja sebesar 0.770. Dari Tabel 4.9 hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien korelasi kurang dari 10. Hal ini dapat memberikan kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas atau hubungan antar variabel bebas di dalam model regresi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi perbedaan *variance* dari residual data yang ada. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Pengujian ini menggunakan SPSS 22.0 dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS. 2021  
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang telah *distandardized* yang memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tersebar baik keatas maupun kebawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel *independent* yaitu komunikasi dan kompetensi.

**Hasil Analisis Data**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Hasil pengolahan data diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda (Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja) untuk sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.539	9.185		1.692	.098

Kepemimpinan Transformasional	.509	.181	.425	2.813	.007
Budaya Organisasi	.377	.136	.350	2.571	.009
Etika Kerja	.211	.236	.138	2.892	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:  
 $Y = 15.539 + 0.509 X_1 + 0.377 X_2 + 0.211 X_3 + \xi$   
Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15.539 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja jika nilainya 0 maka kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 15.539.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0.509 artinya variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 0.509 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.377 artinya variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 0.377 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel etika kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.211 artinya variabel etika kerja ( $X_3$ ) memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel etika kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 0.211 satuan.

#### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

Hasil uji t (uji parsial) antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.539	9.185		1.692	.098
Kepemimpinan Transformasional	.509	.181	.425	2.813	.007
Budaya Organisasi	.377	.136	.350	2.571	.009
Etika Kerja	.211	.236	.138	2.892	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0.05$  dengan nilai t untuk  $n - k = 45 - 3 = 42$  adalah 1.682. Dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dimana  $2.813 > 1.682$  dengan nilai signifikansi  $0.007 < Sig.$  0,05, sehingga variabel kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, dengan demikian maka hipotesis diterima.
- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dimana  $2.571 > 1.682$  dengan nilai signifikansi  $0.009 < Sig.$  0,05, sehingga variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.
- Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dimana  $2.892 > 1.682$  dengan nilai signifikansi  $0.006 < Sig.$  0,05, sehingga variabel etika kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.

#### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.600	3	50.200	4.398	.009 <sup>b</sup>
Residual	467.978	41	11.414		
Total	618.578	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Untuk menguji hipotesis statistik F diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat  $\alpha = 5\%$ , Nilai Fhitung untuk  $n = 45$  adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$$

$$F_{\text{tabel}} = 2.83$$

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas bahwa uji Anova atau Uji F menghasilkan nilai  $F_{\text{hitung}} 4.398 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 2.83 (kesalahan 5%) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan artinya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yaitu: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.588	3.378

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 2021

Dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh besarnya pengaruh variabel dependen sebagai berikut :

Perhitungan :

$$KD = (0.793)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.629 \times 100\%$$

$$KD = 62.9\%$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.629 atau 62.9%. Angka ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja pegawai (variabel dependen) pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja (variabel independent) sebesar 62.9%, sedangkan sisanya yaitu 37.1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.

Pada pengujian hipotesis ini bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, karena memiliki thitung sebesar 2.813 > ttabel 1.682 dan tingkat signifikansi sebesar 0.007 dengan menggunakan  $p\text{-value} < \alpha$  yaitu  $0.007 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0.007 yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Hal ini berkaitan erat dengan anggapan bahwa pegawai merupakan aset yang penting didalam organisasi. Dimana semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang ada didalam diri pegawai. Begitu juga sebaliknya belum baik penerapan kepemimpinan transformasional di dalam organisasi maka akan menurunkan kepuasan kerja yang ada didalam diri pegawai.

Dimana hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Riggio dalam Anggraeni dan Santosa (2013) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pegawai karena sebagian besar waktu pegawai digunakan untuk bekerja. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi pegawainya, dapat mendorong pegawai untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi pegawai serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga masih diperoleh jawaban responden yang menyatakan ketidak setujuan. Dimana pertanyaan nomor 3 mengenai "Pimpinan selalu memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan", masih ada 9 orang yang merasa pimpinan belum memberikan dorongan dan pertanyaan nomor 4 mengenai "Pimpinan yang selalu memberikan pencerahan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan", masih ada 12 orang pegawai yang merasa pimpinan belum memberikan pencerahan. Oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan kemampuannya dalam mengorganisir pegawai dalam bekerja, pimpinan perlu melakukan pendekatan yang lebih persuasif kepada bawahan dan memberikan penjelasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bahasa yang lebih mudah dimengerti oleh bawahan, serta perlunya upaya peningkatan kemampuan pegawai agar nantinya pegawai lebih memahami pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Dikarenakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, maka perlu upaya dari pimpinan untuk senantiasa meningkatkan penerapan kepemimpinan didalam organisasi khususnya Dinas

Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pada penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggraeini dan Santosa (2013) yang memperoleh hasil penelitian yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada didalam diri seorang pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada pengujian hipotesis ini bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, karena memiliki thitung sebesar 2.571 > ttabel 1.682 dan tingkat signifikansi sebesar 0.009 dengan menggunakan  $p\text{-value} < \alpha$  yaitu  $0.009 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0.043 yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dengan budaya kerja yang baik maka akan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja yang ada didalam diri pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang baik agar pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja.

Dimana hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ardana (2012:169) bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi terutama pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi khususnya pada kepuasan kerja. Budaya organisasi memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, serta penerapan peraturan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga masih diperoleh jawaban responden yang menyatakan ketidak setujuan mengenai komitmen, dimana pertanyaan nomor 1 mengenai "Pegawai bangga terhadap Instansi", masih ada 13 orang yang merasa belum bangga terhadap organisasi. Dan pertanyaan nomor 2 mengenai "Pegawai merasa menjadi salah atau bagian penting pada Instansi", masih ada 10 orang yang merasa belum menjadi bagian organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan komitmen diri pegawai dengan cara menerapkan peraturan yang lebih fleksibel dan melibatkan seluruh pegawai dalam kegiatan organisasi.

Ketidak setujuan mengenai suasana kerja, dimana pertanyaan nomor 4 mengenai "Pegawai merasa senang rekan kerja mau bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan". dimana masih ada 13 orang pegawai merasa belum adanya kerjasama antar pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini perlu dilakukan upaya untuk mengatasi masalah

tersebut dengan meningkatkan rasa saling percaya diantar pegawai dan menanamkan rasa kerjasama.

Ketidak setujuan pegawai mengenai partisipasi, dimana pertanyaan nomor 5 mengenai "Pegawai merasa senang seluruh pegawai ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di dalam instansi", masih ada 10 orang yang tidak setuju mengenai keikutsertaan seluruh pegawai dalam kegiatan instansi dan pertanyaan nomor 6 mengenai "Pegawai merasa senang keterlibatan pegawai ikut saling mendukung terhadap kegiatan", dimana ada 12 orang pegawai yang tidak setuju mengenai saling mendukung dalam pelaksanaan kegiatan. Hal ini perlu dilakukan upaya mengikut sertakan seluruh pegawai dalam kegiatan organisasi dan perlunya kerjasama antar pegawai dalam pelaksanaan kegiatan.

Ketidak setujuan mengenai keadilan, dimana pertanyaan nomor 7 mengenai "Pegawai merasa senang pemimpin adil dalam memberikan tugas", dimana ada 12 orang yang tidak setuju mengenai keadilan dalam pemberian tugas oleh pegawai dan ada 10 orang pegawai yang merasa pimpinan belum objektif dalam memberikan penilaian. Hal ini perlu dilakukan upaya dari pimpinan dengan cara memberikan pekerjaan sesuai tugas fungsi dari masing-masing pegawai serta memberikan penilaian sesuai hasil pekerjaan dari masing-masing pegawai secara objektif. Ketidak setujuan pegawai mengenai peraturan dimana ada 11 orang pegawai yang merasa pegawai belum memberikan contoh kepada pegawai mengenai ketepatan waktu. Hal ini perlu dilakukan upaya dari pimpinan dengan cara meningkatkan kedisiplinan diri serta memberikan contoh yang baik kepada bawahan.

Dikarenakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, maka perlu upaya dari organisasi untuk menciptakan budaya organisasi atau budaya kerja yang baik di lingkungan organisasi agar pegawai merasakan kepuasan kerja didalam dirinya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Pada penelitian ini budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurchayaningrum (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada pengujian hipotesis ini bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, karena memiliki thitung sebesar 2.892 > ttabel 1.682 dan tingkat signifikansi sebesar 0.006 dengan menggunakan  $p\text{-value} < \alpha$  yaitu  $0.006 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0.006 yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena semakin baik etika kerja yang



ada pada diri seorang pegawai maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Dikarenakan semakin baik etika kerja yang diterapkan oleh pegawai, maka akan pegawai tersebut akan rasa kepuasan kerja yang ada didalam dirinya. Begitu juga sebaliknya apabila etika kerja pegawai masih belum maksimal, maka akan berdampak terhadap rasa kepuasan kerja pegawai yang belum maksimal.

Hal ini didukung dengan pendapat Scott dalam Wahyuningsih (2016) menyatakan bahwa jika etos kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dapat diidentifikasi, maka para pimpinan dapat mampu menemukan cara-cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja sambil tetap mempertahankan etos kerja. Dilain sisi pendapat yang dikemukakan Tasmara (2002) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dan caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna suatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga masih diperoleh jawaban responden yang menyatakan ketidak setujuan mengenai pekerjaan merupakan rahmat pertanyaan nomor 2 yaitu pegawai mensyukuri dapat bekerja didalam Instansi ini, dimana ada 10 orang yang merasa belum bersyukur dikarenakan dapat bekerja dalam organisasi. Sehingga perlu dilakukan upaya memberikan nasehat untuk lebih mensyukuri apa yang diperoleh dengan membanding dengan orang lain yang tidak bekerja.

Ketidak setujuan pegawai mengenai kerja adalah panggilan yaitu pertanyaan nomor 6 mengenai pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, dimana ada 9 orang yang belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Hal ini perlu dilakukan upaya meningkat motivasi dalam bekerja dengan cara memberikan *reward* dan apresiasi.

Ketidak setujuan pegawai mengenai kerja adalah ibadah yaitu pertanyaan 9 yaitu dalam pekerjaan, pegawai memiliki kontribusi sosial yang penting. Dimana ada 11 orang pegawai yang tidak setuju mengenai pekerjaannya memiliki kontribusi sosial. Perlu dilakukan upaya memberikan penjelasan bahwa pekerjaannya sangat penting dalam membantu masyarakat.

Dikarenakan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, maka perlu upaya dari organisasi untuk selalu meningkatkan etika kerja pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Migdol (2015) yang memperoleh kesimpulan bahwa adanya hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**

Pada pengujian hipotesis ini bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, karena memiliki Fhitung sebesar  $4.398 > F_{tabel} 2.83$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.009$  dengan menggunakan  $p\text{-value} < \alpha$  yaitu  $0.009 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0.009$  yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari  $5\%$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kontribusi semua variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan etika kerja pegawai ( $X_3$ ) dalam menentukan variasi kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah sebesar  $62,9\%$ , sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut memengaruhi kepuasan kerja sebesar  $37,1\%$ .

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan bagi pegawai bersangkutan. Oleh karena itu, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai yang perlu jadi bahan pertimbangan oleh pimpinan (atasan) di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. Faktor penting yang utama adalah faktor kepuasan finansial yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi jabatan. Faktor lainnya adalah kepuasan fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan/suhu, penerangan dan lain sebagainya. Adapun faktor yang terakhir adalah kepuasan sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pengarahan dan perintah yang wajar.

### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.813 > t_{tabel} 1.679$  dan tingkat signifikansi  $0.007 < 0.05$ .

- b. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.571 > t_{tabel}$  1.679 dan tingkat signifikansi  $0.009 < 0.05$ .
- c. Etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.892 > t_{tabel}$  1.679 dan tingkat signifikansi  $0.006 < 0.05$ .
- d. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $4.398 > F_{tabel}$  3.204 dan tingkat signifikansi  $0.009 < 0.05$ .
- e. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 62.9%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut memengaruhi kepuasan kerja, sebesar 37.1%.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a. Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara
  - 1) Meningkatkan kemampuan pimpinan dalam mengorganisir pegawai dalam bekerja, dimana pimpinan perlu melakukan pendekatan yang lebih persuasif kepada bawahan dan memberikan penjelasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bahasa yang lebih mudah dimengerti.
  - 2) Budaya organisasi perlu ditingkatkan lagi dengan cara menerapkan peraturan yang lebih fleksibel dan melibatkan seluruh pegawai dalam kegiatan organisasi, meningkatkan rasa saling percaya antar pegawai dan menanamkan rasa kerjasama, mengikut sertakan seluruh pegawai dalam kegiatan organisasi dan perlunya kerjasama antar pegawai dalam pelaksanaan kegiatan, memberikan pekerjaan sesuai tugas fungsi dari masing-masing pegawai serta memberikan penilaian sesuai hasil pekerjaan dari masing-masing pegawai secara objektif.
  - 3) Memberikan nasehat kepada pegawai agar lebih mensyukuri apa yang diperoleh dengan membanding dengan orang lain yang tidak bekerja dan memberikan penjelasan bahwa pekerjaannya sangat penting dalam membantu masyarakat.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambahkan variabel lain agar terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### 5. REFERENSI

- Achmad, dkk. 2012. *Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori.. Aplikasi & Tanya Jawab)*. Bandung: Linda Karya.
- Ali, Eko Maulana. 2013. *Kepemimpinan Transformasional dan Birokrasi Pemerintahan*. Jakarta: Multicerdas Publishing.
- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Anggraeni, Yenny dan T. Elisabeth Cintya Santosa. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis Vol. 10 No. 1 Maret 2013.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsini, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Bass, B.M. & Avolio B.J. Berson Y. Jung. D.I. 2013. *Predicting Unit performance by. Assesing Transformational and Transactional Leadership*. Journal of Applied
- Bhastary, Manda Dwipayani. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No. 2 2020.*
- Daft. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jilid I. Edisi ke Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan. Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, Yan dan Inge Andriani. 2019. Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja BUMN. Jurnal Psikologi Volume 12 No.2, Desember 2019*
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Keraf, A. Sonny. 2009. *Etika Bisnis : Membangun Etika Bisnis Sebagai Profesi Luhur*. Yogyakarta : Kanisius.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Migdol, Florens. 2012. *Hubungan Kepribadian Tipe A, Kepribadian Tipe B, Dan Etos Kerja*

- Dengan Kepuasan Kerjaguru-Guru SD UPTD Kulawi, Kab. Sigi, Sulawesi Tengah.* Jurnal Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan – FKIP Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Nurchayaningrum, Ekka. 2015. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja (Studi pada Rumah Sakit "HIDAYAH" Boyolali.* Jurnal Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Primasheila, Debitri. Agustina Hanafi dan Supardi A. Bakri. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 1, April 2017
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Organizational Behaviour.* Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh). Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, Edgar H. 2013. *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco : Jossey Bass,
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional.* Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Srijanti, dkk. 2017. *Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana.* Jakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Wahyuningsih, Nining. 2016. *Membangun Sikap Dan Etos Kerja Perspektif Syariah.* Al-Amwal, Volume 8, No. 2 Tahun 2016
- Yukl, Gary 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi,* Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.