

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Pembangunan Daerah didefinisikan dalam dua dimensi ,yaitu tujuan dan proses. Tujuan pembangunan sudah pasti untuk menciptakan kondisi kehidupan kearah yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh masyarakat. Sedangkan Proses untuk mencapai tujuan itu diwujudkan dalam strategi pembangunan. Dalam pelaksanaannya kerja pegawai daerah di Kabupaten Simalungun banyak mengalami hambatan dalam kepuasan kerja pegawai disebabkan kurang disiplin dalam waktu, apalagi bila system pembangunan ekonomi masih bersifat sentralistik. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pemerintah menetapkan otonomi daerah sampai saat ini. Salah satu tujuan otonomi daerah adalah untuk menjadikan pemerintah lebih dekat dengan rakyatnya, sehingga pelayanan pemerintah dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif.

Pemerintahan Kabupaten Simalungun harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola aplikasi seoptimal mungkin sehingga kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun meningkat. Hal ini penting untuk membangun pondasi Pendapatan Asli Daerah dalam mempertahankan kelangsungan hidup serta menghadapi iklim persaingan serta perkembangan aktifitas pembangunan ekonomi akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dukungan kepala Badan

Pendapatan Daerah. Zaman yang sudah serba modern ini khususnya dibidang teknologi untuk mempermudah dalam pembayaran pajak Bumi dan Bangunan, pegawai tetap memegang peranan yang sangat penting karena pegawai adalah pusat pelaksana dari segala kegiatan dibidang pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan.

Kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun pegawai perlu memperhatikan dan menciptakan kondisi adanya keseimbangan antara pencapaian target Badan Pendapatan Daerah dan pencapaian tujuan individual pegawai, dimana salah satu tujuan individual pegawai adalah terciptanya kepuasan mereka dalam bekerja. Pihak pelayan pajak bumi dan bangunan perlu mengetahui apa yang diinginkan oleh pegawai untuk meningkatkan kontribusi mereka bagi Badan Pendapatan Daerah. Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan seorang pegawai yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas terhadap perlakuan yang di terimanya ditempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan sehingga mereka akan meningkatkan kerja mereka dan selanjutnya akan meningkatkan kerja Badan Pendapatan Daerah.

Kepemimpinan kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun dianggap masih belum memadai, dikarenakan masih banyak pegawai yang merasa belum puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan tetapi masih kurang, karena pimpinan wajib memberikan petunjuk secara total bukan hanya setengah sehingga tidak

menimbulkan kesenjangan. Pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok, namun masih sangat kurangnya saling percaya dan kerja sama dari pimpinan terkait berbagai macam masalah di dalam Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.

Budaya Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun dan Pelayanan dalam Wajib Pajak merupakan bagian dari instansi dibawah pemerintahan Bupati. Dalam menjalankan tugas setiap hari, pegawai dihadapkan dengan masyarakat silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target. Dalam instansi pemerintahan hal yang paling diutamakan adalah bagaimana memberikan pelayanan dengan baik kepada semua pihak yang berkaitan dengan instansi pemerintahan khususnya dalam hal ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun dan Pelayanan dalam Wajib Pajak.

Banyak masyarakat menilai bahwa dalam instansi pemerintahan, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang baik dan tidak menimbulkan kesan positif di benak masyarakat. Oleh karena itu dalam hal ini sangat diperlukan seorang pemimpin pelayan yang bijaksana dan dapat mengayomi bawahannya untuk mendorong agar memberikan pelayanan yang terbaik kepada orang lain sehingga budaya kerja pegawai meningkat. Selain itu, budaya organisasi juga hal yang penting untuk dijalankan atau dilakukan oleh para pegawai karena dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang maksimal. kepemimpinan dan budaya organisasi adalah hal yang saling berhubungan satu sama lain.

Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan kepemimpinan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun dan Pelayanan dalam Wajib Pajak yaitu pemimpin kurang tegas terhadap bawahan yang berbuat salah, kurangnya review dan evaluasi. kurangnya kerjasama antara pimpinan dengan bawahan. Kepemimpinan yang diterapkan saat ini perlu untuk diperhatikan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun** “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun ?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai teori kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

2. Bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun

Menjadi bahan masukan bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan dan budaya organisasi.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

**BAB II**  
**LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU,**  
**DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

**2.1 Landasan Teori**

**2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

*Servant Leadership* (Kepemimpinan) adalah merupakan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan orientasi internal hati untuk orang lain dengan tulus. Hal ini berasal dari keyakinan hati untuk mentransformasikan orang lain menjadi versi terbaik dirinya dengan keberanian moral dan wawasan spiritual.

Menurut Sendjaja yang dikutip oleh Kaswan (2019:122): Kepemimpinan merupakan pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada pengikut. Fokusnya bukan pemimpin atau organisasi, melainkan pemimpin dan pengikut yang melibatkan pemimpin atau pengikut, dan membawa manfaat terbesar kepada para pengikut. Sedangkan menurut Blanchard dan Mark Miller (2019:127): Ada lima cara fundamental para pemimpin besar, yaitu dengan cara memiliki visi, mengembangkan orang lain, melakukan pembaharuan secara terus-menerus, menghargai hasil dan hubungan serta mewujudkan nilai-nilai.

Kata pemimpin dan pelayan biasanya sering dipandang sebagai sesuatu yang berlawanan. Akan tetapi jika sesuatu yang berlawanan disatukan dengan cara kreatif dan bermakna, maka akan timbul konsep kepemimpinan yang positif, yaitu pemimpin yang mampu sepenuh hati berusaha meningkatkan kompetisi anggotanya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sikap pemimpin yang menyayangi serta lebih mementingkan bawahannya daripada kepentingan dirinya, guna menciptakan organisasi yang lebih peduli dan lebih baik.

### **2.1.2 Manfaat Tindakan**

Sebagian orang beranggapan bahwa perbuatan hanya menguntungkan orang lain atau yang dilayani saja. Hal itu tidak salah. Lebih dari itu, juga menguntungkan orang atau pemimpin pelayan. Adapun manfaat dari tindakan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Mewujudkan Keinginan

Membantu orang lain sering mendatangkan hadiah pribadi yang lebih besar dalam hidup ini. Dalam buku *Bringing Out the Best in People* menyatakan, “tidak ada lagi pekerjaan mulia di dunia ini selain membantu orang lain- membantu seseorang agar sukses”.

#### 2. Menambah Nilai

Jika anda memberikan kontribusi kepada orang lain didalam kehidupan Anda, maka akan ada nilai positif yang masuk ke dalam diri Anda.

#### 3. Mendorong Kebaikan

Prinsip pelayan adalah melampaui diri sendiri. Itulah unsur pembentuk kesuksesan sesungguhnya. Hal ini bukan mengenai “apa bagian saya” , melainkan mengenai “apa yang bisa saya sumbangkan?”

#### 4. Membawa Kesuksesan



Dahulukan pelayanan kepada orang lain, seperti uang, kenaikan pangkat, status, sukses dalam pekerjaan dan imbalan lainnya. Akan tetapi, jika mendahulukan pelayanan kepada diri sendiri, imbalan yang akan diterima akan kurang dari itu.

#### 5. Meningkatkan Kualitas Hidup

Jiwa kedermawanan yang diciptakan oleh pola pikir tidak egois membuat orang mengapresiasi kehidupan dan pemahaman terhadap nilai-nilai yang lebih tinggi. Mampu melihat orang-orang yang kekurangan dan memenuhi kebutuhan mereka menempatkan banyak hal dalam perspektif. Kondisi itu meningkatkan kualitas hidup pemberi dan penerima.

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Liden, *et al* (2008) dalam Kartikarini (2015) menyebutkan ada tiga hal yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

1. *Context and Culture*. Seorang servant leader dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya.
2. *Leaderr Attributes*. Seorang pemimpin memiliki kemampuan dan kecerdasan emosional untuk memimpin sekaligus.
3. *Follower Receptivity* yaitu daya penerimaan dari pegawai terhadap gaya kepemimpinan.

### 2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Menurut William R.

Lassey dalam bukunya *Dimension of Leadership*, menyebutkan dua macam fungsi kepemimpinan, yaitu :

#### 1. Fungsi menjalankan tugas

Fungsi ini harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Yang tergolong fungsi ini adalah :

- a. Kegiatan berinisiatif, antara lain usul pemecahan masalah, menyarankan gagasan –gagasan baru, dan sebagainya.
- b. Mencari informasi, antara lain mencari klasifikasi terhadap usul-usul atau saran serta mencari tambahan informasi yang diperlukan.
- c. Menyampaikan data atau informasi yang sekiranya ada kaitannya dengan pengalamannya sendiri dalam menghadapi masalah yang serupa.
- d. Menyampaikan pendapat atau penilaian atas saran – saran yang diterima.
- e. Menunjukkan kaitan antara berbagai gagasan atau saran-saran dan mencoba mengusulkan rangkuman gagasan atau saran menjadi satu kesatuan.
- f. Menguji apakah gagasan-gagasan tersebut dapat dilaksanakan dan menilai keputusan-keputusan yang akan dilaksanakan.

#### 2. Fungsi pemeliharaan.

Fungsi ini mengusahakan kepuasan, baik bagi pemeliharaan dan pengembangan kelompok untuk kelangsungan hidupnya. Yang termasuk fungsi ini antara lain :

- a. Bersikap ramah, hangat dan tanggap terhadap orang lain, mau dan dapat memuji orang lain atau idenya, serta dapat menerima dan menyetujui sumbangan pikiran orang lain.
- b. Mengusahakan kepada kelompok, mengusahakan setiap anggota berbicara dengan waktu yang dibatasi, sehingga anggota kelompok lain berkesempatan untuk mendengar.
- c. Menentukan penggunaan standar dalam pemilihan isi, prosedur dan penilaian keputusan serta mengingatkan kelompok untuk meniadakan keputusan yang bertentangan dengan pedoman kelompok.
- d. Menyelesaikan perbedaan-perbedaan pendapat dan bertindak sebagai penengah untuk mengkompromikan pemecahan masalah.

## 2.2. Pengertian Budaya Organisasi

Pembentukan modal kualitas manusia melalui “ *on the job training* “ menjadi pilihan yang cocok, ketika terus tumbuh usaha untuk memodifikasi dan meningkatkan kerja SDM dalam kerangka mengubah struktur ekonomi. Kegiatan “ *on the job training* “ merupakan satu bentuk atau satu set bentuk pelatihan kerja. Praksisnya adalah berupa program praktik kerja paruh waktu (*part time*) di sela-sela hari sekolah kejuruan untuk kaum muda.

Menurut Sutrisno (2010:2): **“budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi(*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”**.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Taurisa dan

Ratnawatin (2012:173): **“budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.”**

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991) dan Sheridan (1992) yang dikutip oleh Sutrisno (2010:25) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara person-organization fit dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan turn over pegawai di mana individu yang sesuai dengan budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau mempunyai loyalitas terhadap organisasi dan sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi akan memiliki

kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang rendah terhadap organisasi dan cenderung akan meninggalkan organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai budaya secara signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi melalui peningkatan kualitas output dan mengurangi biaya tenaga kerja.

### **2.2.1 Manfaat Budaya Organisasi**

Beberapa manfaat budaya organisasi menurut Robbins yang dikutip oleh Sutrisno (2010:27) sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen – komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya di

dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya adalah kesadaran anggota organisasi untuk bersama-sama merealisasikan visi dan misi organisasi, pimpinan yang senantiasa memberikan pengarahan pekerjaan anggota organisasi di bawah bimbingannya, disertai pengawasan yang baik, menciptakan kerjasama yang harmonis dan komunikasi yang lancar serta memberi penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi akan berpengaruh terhadap pembuatan program kerja yang baik, pelaksanaan terhadap tugas pokok, pengelolaan administrasi yang rapi maka akan tercipta suasana yang kondusif dan mempermudah pengevaluasian setiap program kerja dan membuat laporan pekerjaan.

Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang secara intensif dan juga merupakan hal yang penting dalam membentuk karakter maupun cara seseorang untuk mengambil sikap baik di dalam sebuah organisasi maupun di dalam masyarakat budaya organisasi adalah keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang menjadi pegangan semua sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam melaksanakan kerjanya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diatas adalah pemimpin dalam mengarahkan serta memotivasi pegawai, kesadaran anggota atau pegawai, komunikasi antar para pegawai, dan cara pegawai bersikap di dalam organisasi.

### 2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi ini merupakan perwujudan dalam bentuk praktek manajemen yang dapat dimasukkan ke dalam klasifikasi tingkat pertama dari budaya organisasi. Indikator-indikator tersebut didefinisikan sebagai berikut :

#### 1. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan merupakan dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi pegawai (anggota organisasi) dalam pengambilan keputusan.

Keterlibatan memiliki dua indikator, yaitu :

1. Ikut berpartisipasi
2. Inisiatif individu
2. Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi merupakan istilah yang menerangkan adanya suatu sikap kesesuaian antara cara bertindak dengan apa yang telah digariskan organisasi oleh aturan yang telah ditetapkan.

Adaptabilitas adalah kemampuan organisasi dalam merespon dan menyesuaikan diri dari segala perubahan dan tekanan yang datang secara eksternal (luar organisasi) maupun secara internal (dalam organisasi).

#### 3. Misi (*Mission*)

Misi merupakan dimensi inti yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang dapat membuat para anggota organisasi yakin dan teguh terhadap segala sesuatu yang dianggap penting. Organisasi yang sukses memiliki tujuan dan arah yang jelas, yang dapat mendefinisikan segala tujuan

organisasi dan juga dapat mengungkapkan misi tentang bagaimana organisasi akan terlihat di masa depan.

### **2.3 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Badriyah (2018:228): **”kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.”**

#### **2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Secara umum, Greenberg dan Baron (1995) membagi faktor-faktor ini dalam dua kolompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu



Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain, yaitu:

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya.

2. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.

3. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

4. Usia dan pengalaman kerja

Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan pekerja yang usianya lebih muda.

5. Tingkat inteligensi

Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (IQ) dengan efisiensi untuk kerja dan kepuasan kerja. Individu dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan, frustrasi dan ketidakpuasan kerja.

#### 6. Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

#### 1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat.

#### 2. Sistem imbalan

Sistem imbalan mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi.

#### 3. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri,

memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik.

#### 4. Pekerjaan

Pekerjaan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar.

#### 5. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja dibawah kondisi organisasi yang stabil.

### **2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui indikator apa saja yang menjadi tolak ukurnya.

#### 1. Kuantitas Hasil

Indikator dari kuantitas hasil, yaitu : pemenuhan target dan penyelesaian pekerjaan dengan efisien.

#### 2. Kualitas Hasil

Indikator dari kualitas hasil, yaitu : melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standard yang telah ditetapkan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Indikator dari ketepatan waktu, yaitu: pemanfaatan waktu dan penyelesaian pekerjaan dengan efektif.

#### 4. Kerjasama

Indikator dari kerja sama, yaitu : kemampuan membina hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja.

### **2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan untuk menilai hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai di dalam sebuah organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kerja, antara lain:

#### 1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam oorganisai yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

#### 3. Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan dasar atau acuan untuk penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian yang Relevan**

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	RAMADHANI, NAUVILA DEKSI ( 2017 )	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA & CUKAI TIPE MADYA PABEAN B MEDAN	Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan”.
2	Setyaningtyas, Lidwina Hersia Tikayanti ( 2019 )	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP	gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan
		KINERJA KARYAWAN	berpengaruh terhadap semangat kerja. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

3	TAMO,HERO ( 2017 )	EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH	efektifitas gaya kepemimpinan kepala dinas pendidikan kebudayaan pemuda dan olahraga kota Metro terhadap kinerja pegawai dalam perspektif manajemen syariah dik atakan tidak efektif. Karena, realisasi antara target dengan pencapaian kinerja belum optimal.
4	Muris ,Muhammad ( 2018 )	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA	Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang menggambarkan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis angka yang bersifat deduktif. Subjek penelitian yakni karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Objek penelitian ini dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dalam menentukan responden, penelitian ini menggunakan teknik populasi. Pengujian statistik dengan analisis uji regresi linier sederhana, uji T dan uji F
5	SHALIHA	PENGARUH	Bahwa secara simultan

	,MAR'ATU ( 2017 )	BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KOTA MAKASSAR	kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara secara parsial baik pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
--	----------------------	---	--

## 2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan di teliti, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini, peneliti menentukan variabel – variabel yang akan dibahas adalah 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. 2 variabel bebas tersebut adalah kepemimpinan dan budaya organisasi, dan untuk variabel terikatnya adalah Kepuasan kerja pegawai.

Kaitan antara variabel – variabel bebas terhadap kepuasan kerja telah dikemukakan pada penelitian terdahulu Kreitner dan Kinicki (2003:90) (2013). Dalam penelitiannya dikemukakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan pendekatan kepemimpinan yang holistik. Karena kepemimpinan adalah multidimensional, sisi rasional, relasional, etis,

emosi dan spiritual dari pengikut dan pemimpin sama-sama diperhatikan dalam proses kepemimpinan.

Kata pemimpin dan pelayan biasanya sering dipandang sebagai sesuatu yang berlawanan. Akan tetapi jika sesuatu yang berlawanan disatukan dengan cara kreatif dan bermakna, maka akan timbul konsep kepemimpinan yang positif, yaitu pemimpin yang mampu sepenuh hati berusaha meningkatkan kompetensi anggotanya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sikap pemimpin yang menyayangi serta lebih mementingkan bawahannya daripada kepentingan dirinya, guna menciptakan organisasi yang lebih peduli dan lebih baik. Menurut Sendjaja yang dikutip oleh Kaswan (2019:122): “Kepemimpinan merupakan pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada pengikut. Fokusnya bukan pemimpin atau organisasi, melainkan pemimpin dan pengikut yang melibatkan pemimpin atau pengikut, dan membawa manfaat terbesar kepada para pengikut”.Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh seorang pegawai sehingga pegawai tersebut akan berusaha terus untuk bekerja dengan baik.

Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja.



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

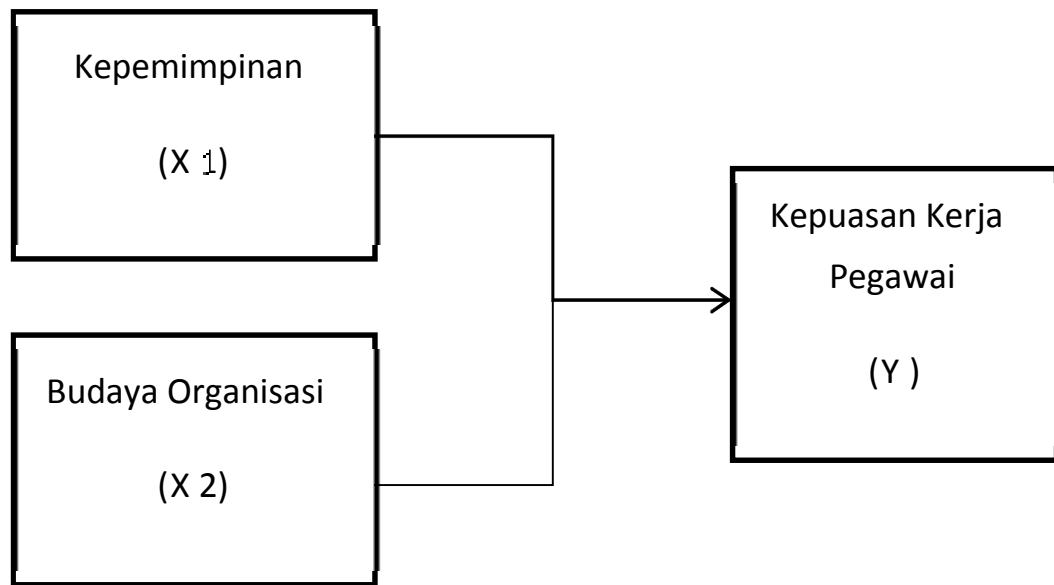
Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.

Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Seorang pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau mempunyai loyalitas terhadap organisasi dan sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja pegawai. Dari pemaparan ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai.

Berikut adalah gambar kerangka pemikiran variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

#### **Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



## 2.6 Rumusan Hipotesis

### 2.6.1 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.
3. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif dan statistik induktif/inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data secara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik induktif/inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten simalungun. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2021.

#### **3.3 Batasan Operasional Variabel**

Batasan operasional dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini membahas tentang variabel independent (variabel bebas), yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ). Variabel dependent (variabel terikat), yaitu Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.

### 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Populasi

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117): **Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.** Adapun populasi dalam sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun yang berjumlah 41 pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun. Adapun kriteria populasi Pegawai berdasarkan jabatan dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1 Populasi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun**

GOLONGAN II				GOLONGAN III				GOLONGAN IV				JUMLAH
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	4	7	6	3	4	6	7	3	1			41

*Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun*

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118): **Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bilapopulasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.** Dalam menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

**Dimana :**

n= Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (*error term*)

Dengan populasi (N) sebanyak 132 orang dan tingkat kesalahan (e) sebanyak 10% maka:

$$n = \frac{41}{1 + 41(0.1)^2}$$

$$n = \frac{41}{141}$$

n = 29,07 (dibulatkan menjadi 29 orang)

**Tabel 3.2 Hasil Pengambilan dengan menggunakan *Stratified Proportioned Sampling***

Tingkatan Pegawai	Jumlah Pegawai	Stratified Proportioned Sampling
Pejabat	1	1
Sekretariats	1	1
Kepala Bidang	4	3
Kepala Sub Bidang	15	10
Bendahara	2	1
Pengadministrasi Pegawai	2	1
Pengadministrasi Pajak dan Retribusi	16	12
Jumlah	41	29

*Sumber : badanpendapatan kabupaten simalungun 2021*

### 3.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:119): “teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling* dan *Stratified Proportioned Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu

dengan peneliti bisa dijadikan sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

### **3.5 Jenis Data Penelitian**

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Husein Umar (2011:42) data primer adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Menurut Husein Umar (2011:42) data sekunder adalah: “Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

#### **3.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah suatu cara pengambilam data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukam beberapa cara.

##### **a. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

##### **b. Wawancara**

Wawancara merupakan tanya jawab kepada responden yang dianggap dapat memberikan jawaban/penjelasan tentang hal-hal atau data yang diperlukan

## c. Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.3**  
**Variabel Dan Indikator**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukur
Kepemimpinan (X1)	<p>Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133).</p> <p>Gaya kepemimpinan dapat dinilai dari cara pemimpin dalam mengambil keputusan, hubungan pemimpin</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otokratis</li> <li>2. Demokratis</li> <li>3. Laizzez-Faire artinya biarkan</li> <li>4. terjadi</li> <li>5. menyatakan bahwa pemerintah</li> <li>6. tidak boleh memberi hak khusus dalam</li> <li>7. bisnis.</li> </ol>	Likert

	dengan pegawai , cara pemimpin memperlakukan pegawai, dan cara pemimpin menghadapi masalah.		
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar mengenai norma, nilai, sikap, serta keyakinan yang dianut oleh para anggota pegawai Badan Pendapatan Daerah kabupaten Simalungun.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ikut berpartisipasi</li> <li>2. Inisiatif individual</li> <li>3. Konsistensi</li> </ol> <p>dalam rasa memiliki dan munculnya komitmen yang lebih besar terhadap badan pendapatan daerah kabupaten simalungun.</p>	Likert
Kepuasan Kerja pegawai (Y)	kepuasan kerja pegawai sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun dalam melaksanakan tugasnya yang bertujuan untuk mencapai hasil yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemenuhan target</li> <li>2. Penyelesaian pekerjaan dengan efisien.</li> <li>3. Melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti</li> <li>4. Menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	Likert



	diinginkan ataupun yang telah ditetapkan/ Targetkan.	sesuai standard yang telah di ditetapkan	
--	--	--	--

### 3.6.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Pilihan jawaban kualitatif dibuat bergradasi dengan skor mulai dari angka 5 hingga angka 1 (tabel 3.3).

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert Untuk Pengukuran Ordinal**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, (Sugiyono 2018:173)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table dengan  $\alpha$  0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*.

Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung tidak positif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

### 3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik *uji Glejser* dan prediksi variabel dependen dengan residualnya.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai Tolerance

= 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95.

## 3.9 Analisis Data dan Uji Hipotesis

### 3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 20.0 for Windows*.

Adapun persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Kepuasan Kerja pegawai

$\beta_0$  = Konstanta

- $\beta_1$  = Koefisien Regresi Kepemimpinan  
 $\beta_2$  = Koefisien Regresi Budaya Organisasi  
 $X_1$  = Variabel Kepemimpinan  
 $X_2$  = Variabel Budaya Organisasi  
 $\varepsilon$  = Kesalahan (standar *error*)

### 3.9.2 Uji Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1.  $X_1$  (Kepemimpinan)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.

$$H_1 : \beta_1 < 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.

2.  $X_2$  (Budaya Organisasi)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.

$$H_1 : \beta_2 < 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Simalungun.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila profitabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Apabila profitabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,

### 3.9.3 Uji Simultan (uji-F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) secara bersama-sama.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$

Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara serempak/keseluruhan terhadap variabel terikat.

2.  $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$

Artinya, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

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

Ghozali (20013:97) mengatakan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari

variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Jika nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau  $< 0,6$  maka variabel-variabel bebas dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel terikat.