

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT SAMSAT MEDAN SELATAN

¹Imelda Fitri, ²Ismed, ³Kemal Idris Batubara, ⁴Purnama Waruwu, ⁵Yose Rizal Siregar
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹imelda.fitri@gmail.com, ²ismmed.mm@gmail.com, ³kemal.idris@gmail.com, ⁴purnawama.waruwu@gmail.com, ⁵yose.rizal@gmail.com

ABSTRACT

This research discusses about the relationship between leadership, organizational climate, and work environment towards employees' work satisfaction at Regional Tax and Retribution Management, UPT Samsat Medan Selatan. The aim of this research is to analyse the relationship between leadership, organizational climate, and work environment both partially and simultaneously on employees' work satisfaction at the office. This is a quantitative research with random sampling technique. The sample is 63 employees. Results show that each independent variable; leadership, organizational climate, and work environment, partially influences employees' work satisfaction positively and significantly. leadership has tcount value 4,810 and level of significance 0.000, organizational climate has 2,241 and 0.029, and work environment has 2,518 and 0.015. Simultaneously, leadership, organizational climate, and work environment have significant and positive relationship on employees' work satisfaction at Regional Tax and Retribution Management, UPT Samsat Medan Selatan with Fcount value 19,943 and level of significance 0.000.

Key words : leadership, organizational climate, work environment, work satisfaction, employee.

ABSTRAK : Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja baik secara partial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah total sampling dengan menggunakan sampel sebanyak 63 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 4,810 dan signifikansi 0,000, variabel iklim organisasi memiliki nilai thitung sebesar 2,241 dan signifikansi 0,029, dan lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,518 dan signifikansi 0,015. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial masing-masing dari kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan dengan nilai Fhitung sebesar 19,943 dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci: kepemimpinan, iklim organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pegawai

1. Pendahuluan

Pegawai berhubungan langsung dengan pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam setiap

organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada upaya menggerakkan pegawai

sebagai sumber daya manusia yang dimiliki. Pada organisasi pemerintah/swasta, peran pegawai sangat penting dan menentukan, karena berkembang atau matinya organisasi sangat tergantung kepada para pegawainya.

Sebagaimana tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan atau memberdayakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara strategis. Dalam suasana persaingan yang sangat ketat, peranan bagian sumber daya manusia akan semakin terasa berat dalam membantu manajer-manajer lini untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Salah satu upaya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Upaya mencapai kepuasan kerja ini harus dilakukan pada seluruh tingkatan organisasi, baik di tingkatan paling bawah maupun tingkatan yang di atas. Kepuasan kerja pegawai dalam suatu instansi, akan berkaitan langsung dengan prestasi kerja ataupun kinerjanya di organisasi tersebut.

Pada masa sekarang ini, perhatian besar ditujukan terhadap sumber daya manusia. Hal ini bukan hanya dilakukan pada organisasi-organisasi swasta, tetapi juga pada organisasi pemerintah. Setiap organisasi yang ada berupaya semaksimal mungkin menciptakan berbagai alternatif untuk mencapai kepuasan bagi pegawainya dalam bekerja. Kenyataannya, kepuasan pegawai sangat menentukan tingkat kinerja pegawai sehingga tidaklah berlebihan bila dikatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menentukan keberhasilan suatu organisasi khususnya di lingkup Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan. Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan, kompetensi yang tinggi dan persaingan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing pegawai harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan

meningkatkan kepuasan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mencakup menciptakan pola kepemimpinan yang baik, menciptakan iklim organisasi yang kondusif, dan lingkungan kerja yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai pada dinas tersebut.

Suatu organisasi seyogyanya dapat menciptakan pola kepemimpinan yang dapat menjadi teladan bagi para pegawainya. Gaya kepemimpinan yang dapat diterima semua pihak pada instansi tersebut akan menciptakan kepuasan kerja pada pegawai. Instansi juga harus dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi adalah hubungan organisasional, seperti komunikasi, kelompok kerja, dan partisipasi dalam pelaksanaan kebijakan organisasi merupakan kesatuan dari konteks organisasi itu sendiri.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan, salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah kedisiplinan yang dirasa masih kurang sehingga memicu kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan serta adanya pegawai tidak berada di tempat pada saat jam kerja. Hal itu merupakan cerminan dimana kepuasan kerja tidak terakomodir dalam sebuah organisasi. Adanya ketidakpuasan ini dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja yang tidak memadai serta kesejahteraan pegawai belum diperhatikan secara baik.

Kepemimpinan menjadi semakin penting karena merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya instansi mencapai tujuan. Kepemimpinan akan dirasakan oleh seluruh pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Puas atau tidak puasnya pegawai dalam melaksanakan tugas akan sangat dipengaruhi oleh perilaku pimpinan organisasi

Kondisi lingkungan kerja yang ada di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan yang semakin dinamis semakin mengalami perkembangan yang

menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab dari keberhasilan melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menjadi suatu penyebab kegagalan pekerjaa. Keadaan ruang kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan kemangkiran maupun keluarnya pegawai. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga instansi dapat beroperasi dengan baik.

1.1. Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup kajian dalam penelitian. Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi dengan hanya mengkaji tentang loyalitas pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan organisasi yang secara bersama-sama memberikan kontribusi ataupun tidak terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan. Penelitian ini juga akan mengkaji ada tidaknya kontribusi faktor-faktor seperti kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi permasalahan sebagaimana tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan.
- b. Bagaimana hubungan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan.
- c. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan.
- d. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan, iklim organisasi dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan.
- b. Untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan.
- c. Untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan.
- d. Untuk menganalisis secara simultan hubungan antara kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi dapat dipahami sebagai sekumpulan individu dengan ciri-ciri yang sama dan hidup di tempat yang sama. Populasi yaitu suatu keseluruhan objek baik berupa manusia, benda, makhluk hidup lainnya, gejala atau peristiwa yang memiliki karakteristik dan berada pada tempat yang sama dalam waktu tertentu. Menurut Suharyadi dan Purwanto (2004: 98), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan sebanyak 64 orang.

Tabel 1 Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi
1.	Kepala UPT	1
2.	Ka. Sub Bagian	1
3.	Bendahara	2
4.	Kepala Seksi	2
5.	Pengurus	1
6.	Koordinator	7
7.	Staf/Jabatan	50
		64

Sumber: Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan, 2021

2.2 Sampel

Sampel dipahami sebagai bagian dari populasi yang ingin diteliti; dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, bukan bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik atau tidaknya sampel yang diambil.

Sampel dapat dipahami sebagai kumpulan data yang lebih kecil yang dipilih dari populasi yang lebih besar dengan menggunakan

metode seleksi yang telah ditentukan. Elemen-elemen ini dikenal sebagai titik sampel, unit sampling atau pengamatan. Membuat sampel adalah metode yang efisien dalam melakukan penelitian seperti dalam kebanyakan kasus, tidak mungkin atau sangat mahal dan memakan waktu untuk meneliti seluruh populasi dan karenanya meneliti sampel memberikan wawasan yang dapat diterapkan pada seluruh populasi.

Teknik *Sampling* adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2017; 34). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan sebanyak 63 orang. Sampel ini tidak termasuk Kepala UPT.

Tabel 2. Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi	Jlh Sampel	Ket
1	Kepala UPT	1	-	Tidak diteliti
2	Ka. Sub Bagian	1	1	Diteliti
3	Bendahara	2	2	Diteliti
4	Kepala Seksi	2	2	Diteliti
5	Pengurus Barang	1	1	Diteliti
6	Koordinator	7	7	Diteliti
7	Staf/Jabatan Fungsional	50	50	Diteliti
Jumlah		64	63	

Sumber: Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Selatan 2021

3. Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian

3.1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analysis Correlate Bivariate* untuk mencari *Correlation Coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai *r*table untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat *r*table. Untuk butir pernyataan

dengan nilai koefisien korelasi (*r*hitung) > *r*table maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 63 orang, maka nilai *r*table dapat ditentukan dari: $dk = n-2 = 63-2 = 61$ Nilai *r*table dengan $dk = 61$ adalah 0,248. Oleh karena itu, item pertanyaan dinyatakan valid jika *r*hitung > 0,248.

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan(X1)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,801	0,248	Valid
2	0,761	0,248	Valid
3	0,742	0,248	Valid
4	0,675	0,248	Valid
5	0,545	0,248	Valid
6	0,514	0,248	Valid
7	0,701	0,248	Valid
8	0,742	0,248	Valid
9	0,620	0,248	Valid
10	0,766	0,248	Valid

Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim organisasi (X2)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,584	0,248	Valid
2	0,659	0,248	Valid
3	0,869	0,248	Valid
4	0,878	0,248	Valid
5	0,611	0,248	Valid
6	0,619	0,248	Valid
7	0,344	0,248	Valid
8	0,878	0,248	Valid
9	0,829	0,248	Valid
10	0,859	0,248	Valid

Table 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X3)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,591	0,248	Valid
2	0,626	0,248	Valid
3	0,876	0,248	Valid
4	0,888	0,248	Valid
5	0,538	0,248	Valid
6	0,848	0,248	Valid
7	0,423	0,248	Valid
8	0,888	0,248	Valid
9	0,871	0,248	Valid
10	0,626	0,248	Valid

Table 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,698	0,248	Valid
2	0,606	0,248	Valid
3	0,593	0,248	Valid
4	0,698	0,248	Valid
5	0,568	0,248	Valid
6	0,752	0,248	Valid
7	0,726	0,248	Valid
8	0,684	0,248	Valid

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
9	0,555	0,248	Valid
10	0,753	0,248	Valid

Sumber: Data diolah-2021

Rekapitulasi Validitas variabel dependen dan independen yang terdapat pada tabel 3 hingga 6 tersebut di atas seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *Corrected Item Correlation* (rhitung) lebih besar dari rtabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid sehingga penelitian ini dapat diteruskan dalam pengujian reliabilitas.

3.2 Uji Reliabilitas Data

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat

konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu) dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *cronbach alpha* minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20.0.

Table 7. Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reabilitas Status
X1	,876	10	Reliabel
X2	,881	10	Reliabel
X3	,897	10	Reliabel
Y	,859	10	Reliabel

Sumber: Data diolah-2021

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel dependen dan independen seperti tertera pada tabel 5.10 di atas, terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1. Dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

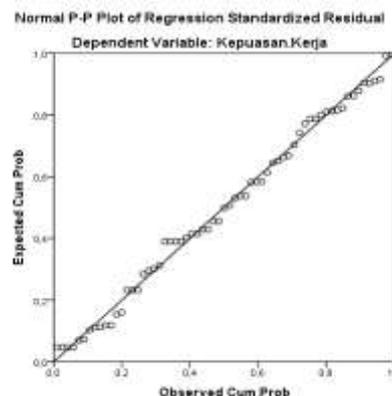
3.3.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2004: 214), adalah:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014: 203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada di bawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,824	1,214
	Iklim.Organisasi	,913	1,095
	Lingkungan.Kerja	,877	1,141

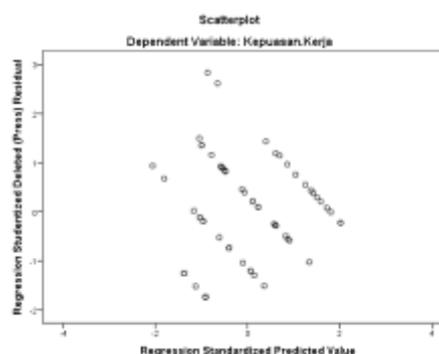
a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja
Sumber: Out Put SPSS. Data Diolah-2021

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014: 208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

4. Evaluasi Data

4.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.20.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,813	4,091		4,110	,000
	Kepemimpinan	,316	,066	,486	4,810	,000
	Iklim.Organisasi	,146	,065	,215	2,241	,029
	Lingkungan.Kerja	,202	,080	,247	2,518	,015

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja
Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Dari tabel 9 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,091 + 0,316X_1 + 0,146X_2 + 0,202X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa koefisien X_1 (Kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0,316, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Koefisien X_2 (Iklim organisasi) memiliki nilai positif yaitu 0,146. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Koefisien

X_3 (Lingkungan kerja) juga memiliki nilai positif yaitu 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai.

4.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Kepemimpinan, Iklim organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,643	3	9,548	19,943	,000
	Residual	28,246	59	,479		
	Total	56,889	62			

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Iklim.Organisasi, Kepemimpinan

Dari tabel 10 di atas dapat diketahui dengan jelas bahwa nilai Fhitung adalah 19,943 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel (19,943 > 2,870) maka H_0 ditolak dan

menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa Kepemimpinan, Iklim organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan

4.4.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,813	4,091		4,110	,000
	Kepemimpinan	,316	,066	,486	4,810	,000
	Iklim.Organisasi	,146	,065	,215	2,241	,029
	Lingkungan.Kerj	,202	,080	,247	2,518	,015

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

4.4. Pengaruh X_1 terhadap Y

Secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat diketahui dengan memperhatikan data pada tabel 5.14 di atas.

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 4,810 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (4,810 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu

variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan

4.5. Pengaruh X_2 terhadap Y

Secara parsial pengaruh Iklim organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5.14 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2,241 dan nilai signifikansi 0,029. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat

kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung $>$ ttabel (2,241 $>$ 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan

4.6. Pengaruh X3 terhadap Y

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5.14 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2,518 dan nilai signifikansi 0,015. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah

2,000. Oleh karena itu nilai thitung $>$ ttabel (2,518 $>$ 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan

4.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R^2 atau koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 12 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square	F Change
1	,710 ^a	,503	,478	,69191	,503	19,943

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Iklim.Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai R^2 adalah 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa 50,30% variabel Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Iklim organisasi, dan Lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49,70% tidak dilakukan penelitian.

5. Kesimpulan

Dari hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 4,810 dan signifikansi 0,000. Variabel Iklim Organisasi memiliki nilai thitung sebesar 2,241 dan signifikansi 0,029. Dan Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,518 dan signifikansi 0,015.

- Pengujian yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan dengan nilai sebesar 19,943 dan signifikansi level 0,000.

- Nilai R^2 adalah ,503. Hal ini menunjukkan bahwa 50,30% variabel Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49,70% tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)**. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Anugrah, Yusuf Hazmi, dkk. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bank

- Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang). **JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis**. Volume 2 Nomor 4 hal. 1-8.
- As'ad, Mohammad. 2013. **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri**, Edisi IV. Yogyakarta : Liberty.
- Dewi dan Sukirno, Sadono. 2013. **Teori Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: UNDIP
- Handyaningrat. 2014. **Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2013, **Manajemen**; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hendriani, Susi, Wella Mayang Sari, dan Indri Yovita. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. **JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol 12 No. 1 hal. 70-77.
- Kartono, Kartini. 2014. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : PT. Rajawali.
- Karyadi, M. 2014. **Kepemimpinan (Leadership)**. Yogyakarta : UGM Pers.
- Kencana, Inu. 2015. **Manajemen**. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Lussier, N. Robert. 2015. **Human Relation in Organizations Applications and Skill Building**. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred. 2016. **Organizational Behavior; An Evidence-Based Approach, 13th Ed**, 13 th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2015. **Manajemen Produksi**. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Muliana, I Made, Sujana, I Wayan, dan Novarini, Ni Nyoman Ari. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Payangan. **VALUES**, Volume 1 Nomer 4. Hal. 169-180.
- Mursid, Ahmad, dkk. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pertanahan Kabupaten Bantaeng. **Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi**. Volume 2. No. 3 (Juli 2019). Hal. 73-81.
- Nawawi, Hadari. 2011. **Kepemimpinan Yang Efektif**. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nuraini, T. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pamuji, S. 2015. **Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Putri, Astri Lona. 2014. **Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi (Kasus pada Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Dumai)**. Tidak diterbitkan.
- Robbins, Stephen P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gramedia.
- Sani, Abdul. 2017. **Manajemen Organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Sarwoto, 2011. **Dasar – Dasar Organisasi dan manajemen**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2010. **Teori dan Peraktek Kepemimpinan**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman. J. 2013. **Manajemen Evaluasi Kinerja**, Edisi 3. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.
- Sopian, Yepi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi). **Jurnal Ekonomedia**. Volume 07 no. 01, Jan-Jun 2017. Hal.23-35.
- Steers, M. Richard. 2010. **Efektivitas Organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Steers, Richard M. 2006. **Efektivitas Organisasi**, Jakarta : Erlangga.
- Stinger. R. 2012. **Ledership an Organizations Climate**. New jersey : Prentice Hall.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto. 2004. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suryana, Sumantri. 2011. **Perilaku Organisasi**. Universitas Padjajaran, Bandung. Suwatno

- dan Priansa, Doni. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. **Kepemimpinan dan Manajemen**. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta : Salemba Empat.