

# PENGARUH KEDISIPLINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PIMPINAN PADA STASIUN KARANTINA PERTANIAN KELAS I TANJUNGBALAI ASAHAN

<sup>1</sup>Hendra Bangsawan Daulay, <sup>2</sup>Bahrumsyah Putra, <sup>3</sup>Syariah, <sup>4</sup>Rahma Ayuni, <sup>5</sup>Nafisah  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

hendra.daulay@gmail.com, bahrumsyah.putra@gmail.com, syariah.mm@gmail.com, rahma,ayuni@gmail.com,  
nafisah.mm@gmail.com

## ABSTRACT

*The formulation of the problem in this study are: How do discipline, organizational culture and competence influence the level of leadership satisfaction. This study aims to examine how discipline, organizational culture and competence influence the level of leadership satisfaction. With total sampling technique, the sample in this study amounted to 51 people. Discipline variable partially has a positive effect on the level of leadership satisfaction; Organizational culture variables partially have a positive effect on the level of leadership satisfaction; Employee competency variables partially have a positive effect on the level of leadership satisfaction; Discipline variables, organizational culture and employee competence simultaneously have a positive and significant effect on the level of leadership satisfaction*

**Keywords :** *Discipline; Organizational culture; Competence; Leader Satisfaction Level*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap tingkat kepuasan pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap tingkat kepuasan pimpinan. Dengan teknik penarikan sampel secara Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Variabel kedisiplinan secara partial berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan; Variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan; Variabel kompetensi pegawai secara partial berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan; Variabel kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan pimpinan.*

**Kata Kunci :** *Kedisiplinan; Budaya Organisasi; Kompetensi; Tingkat Kepuasan Pimpinan*

## 1. Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal

Bateman dan Strasser dalam Trisaningsih (2013 : 110) mengatakan bahwa kedisiplinan dan budaya organisasi mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian yang menguji hubungan kepuasan

kerja dalam peningkatan kepuasan pimpinan serta kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik ), latar belakang keluarga , tingkat sosial dan pengalaman, demografis (umur, asal usul, jenis kelamin), sumberdaya, profesionalisme ,imbalan ,struktur , desain , persepsi, sikap , kepribadian dan iklim kerja merupakan hal hal yang dapat meningkatkan kepuasan, hal ini merupakan topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan. Hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi

semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan (Sutanto dan Stiawan, 2010 : 80). Kepemimpinan mempengaruhi setiap lingkungan dalam bekerja yang menjadikan seseorang memiliki kepuasan kerja yang tidak sama juga. Pimpinan yang disukai bawahan akan menjadikan bawahan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pimpinan yang tidak disukai oleh bawahan.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada instansinya jika dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan kerja dari seorang pegawai sangat perlu diperhatikan karena akan berdampak kepada semangat secara keseluruhan di dalam instansi saat dalam bekerja.

Seperti yang telah diketahui disiplin kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Maka disiplin kerja harus diterapkan pada suatu instansi. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan instansi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2016 : 99). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya Fahmi (2016 : 154). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan (Dzulkifli, 2013 : 91).

Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertanggungjawab langsung kepada Kepala Badan Karantina Pertanian – Departemen Pertanian Republik Indonesia yang dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 22/Permentan/OT.140/4/2008 tanggal 4 April 2008 yang berkedudukan di Kota Tanjung Balai Sumatera Utara dengan eselonering IVa. Dalam melaksanakan tugas, Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan Sumatera Utara mempunyai tugas pokok, yaitu :

- 1) Mencegah masuknya hama dan penyakit hewan dan tumbuhan karantina dari luar negeri ke dalam wilayah negara Republik Indonesia
- 2) Mencegah tersebarnya hama dan penyakit hewan karantina ke area lain di dalam wilayah negara Republik Indonesia
- 3) Mencegah keluarnya hama dan penyakit hewan karantina dari wilayah negara Republik Indonesia

Dari Study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melakukan wawancara kepada kepala bagian kepegawaian beliau menyatakan bahwa: "...sampai saat ini belum ada cara yang benar untuk mengukur kepuasan pegawai itu sendiri, dan tidak ada peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Namun dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya dan berbagai indikasi yang timbul pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya seperti pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal, pegawai kelihatan malas hal ini ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk jam kerja". Hal ini merupakan salah satu pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai dan bisa dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai. Maka tingkat kedisiplinan pegawai dirasa semakin berkurang. Kepuasan kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan tingkat kedisiplinan pegawai khususnya pada tingkat absensi pegawainya, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Mengenai Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Bulan April - September 2020.

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah keterlambatan	Persentase
April	50	11	22%
Mei	50	15	30%
Juni	50	18	36%
Juli	50	19	38%
Agustus	50	19	38%
September	50	23	46%

Sumber : Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan

Berdasarkan tabel terlihat persentase tingkat kelambatan pegawai dari bulan April sampai September 2020 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan April 2020 sebesar 22% sampai akhirnya pada bulan September 2020 jumlah keterlambatan sebesar 46% yang meningkat secara berkala tiap bulannya. Peningkatan tingkat keterlambatan pegawai dapat disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja.

Kepuasan kerja yang menurun harus segera dicari cara pemecahannya karena bisa mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja. Selain faktor kedisiplinan kepuasan kerja gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin haruslah sesuai dengan situasi yang ada di kantor. Situasi pekerjaan yang rumit akan memberikan dampak kepada kepuasan pegawai dalam bekerja (Mulyadi, 2011 : 152). Seorang Pimpinan tentunya mempunyai cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Pemimpin instansi akan menggunakan teknik atau pola pikir yang merupakan pola pendekatan dan mempengaruhi orang lain Tintin (2010 : 156). Kepemimpinan yang efektif selalu memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kepuasan kerja yang lebih baik dari organisasi.

Suatu instansi dirasa juga perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian

didalamnya. (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk, 2016). Perubahan lingkungan juga menunjukkan bahwa jika suatu organisasi secara terus-menerus mengubah manajer publiknya dan bagian dari pegawai publiknya, lembaga publik semacam itu berisiko melemahkan budaya organisasinya. (Mihaela Rus dan Dan Octavian Rusu, 2015).

Dari hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian dalam menerapkan budaya organisasi kepada pegawai yaitu dimulai dari tahap pegawai baru diberikan orientasi terhadap nilai-nilai budaya organisasi kemudian masuk ke tahap penilaian kinerja yang dilakukan dengan metode 360 derajat yaitu dari rekan kerja, atasan dan bawahan untuk mengetahui nilai dari budaya tersebut. adanya Silo mentality atau silo efek dari para pegawai di kantor pusat. Silo mentality yang dimaksudkan adalah suatu sikap yang ditemukan di beberapa organisasi yang terjadi ketika beberapa departemen atau kelompok tidak mau berbagi informasi atau pengetahuan dengan orang lain di instansi yang sama, banyak pegawai yang beranggapan bahwa setiap unit dalam satu departemen membutuhkan otak atau pejabat untuk mengurus suatu pekerjaan tertentu, padahal semua pekerjaan tersebut tidak harus membuat kotak atau unit, bisa juga dengan cara menambahkan pegawai atau kerjasama dengan antar unit. Hal ini masih belum sejalan dengan nilai-nilai budaya SATU (Sinergi, Adaptif, Terpercaya dan Unggul) yang diterapkan dan perlu diperhatikan oleh instansi agar permasalahan tersebut dapat diminimalisir.

Selain budaya organisasi, kompetensi dari pegawai juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan secara maksimal sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Kesenjangan antara

pekerja dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat mendorong pekerja untuk meningkatkan profesionalisme mereka dibidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. (Ventje Jeffry Kuhuparuw dan Sherly Ferdinandus, 2014). Perbedaan antara para pegawai dalam hal jenjang pendidikan yang tidak strata, mengindikasikan adanya masalah dalam kualitas sumber daya manusia pada pegawai yang tergolong rendah. (Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2014). Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas pegawai di instansi. Masih banyak terjadi kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi pegawai. (Bahrul Ullum Mustofa, 2016)

Rendahnya kompetensi dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh pegawai. Adanya pegawai yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan instansi dengan 6 tingkat pendidikan terakhir dari pegawai mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam kompetensi. (Silvia, I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta, 2016).

Dari hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian, Posisi pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan kualifikasi berpengaruh terhadap pengumpulan tugas yang sering mengalami revisi, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Beliau juga mengatakan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya, seperti pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dengan bidang teknik tetapi berada di posisi yang bukan teknik. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan posisi jabatan adalah sebesar 6,07% atau sekitar 200 pegawai. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya permasalahan mengenai kompetensi pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan.

### 1.1. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di jelaskandi atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan
- d. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan.

### 1.2. Batasan Masalah

Pada penelitian ini akan di batasi hanya untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan.

### 1.3. Hiopotesis

Menurut Sugiyono (2012:64), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Secara parsial kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan.
- b. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan

- c. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan.
- d. Secara simultan kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan

#### 1.4. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan
- d. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjung Balai Asahan

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciricirinya akan diduga, Singarimbun & Effendi (2012 : 126). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I

Tanjungbalai Asahan yang berjumlah 53 orang dan dapat dijelaskan dengan kerangka populasi sebagai berikut :

Tabel 2. Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan Thn. 2020

No	Jabatan	Jlh
1	Kepala	1
2	Kaur TU	1
3	Kepala Sub Seksi	1
4	POPT	17
5	Pengadministrasi	1
6	Verifikator	1
7	Bendahara	2
8	Medik Veteriner	5
9	Paramedik Veteriner	8
10	Pengurus Barang Inventaris	1
11	THL	15
	<b>Jumlah</b>	<b>53</b>

Sumber: Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan

### 2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh, Cooper & Pamela (2011 : 95). Keunggulan ekonomis pengambilan sampel adalah biayanya lebih murah dan memberikan hasil yang lebih cepat. Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan sebanyak 51 orang. Karena Kepala dan Peneliti Sebagai Pengurus Barang Inventaris tidak ikut di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan Thn. 2020

No	Jabatan	Jlh Populasi	Jlh Sampel	Keterangan
1	Kepala	1	-	Tidak diteliti
2	Kaur TU	1	1	Diteliti
3	Kepala Sub Seksi	1	1	Diteliti
4	POPT	17	17	Diteliti
5	Pengadministrasi	1	1	Diteliti
6	Verifikator	1	1	Diteliti

No	Jabatan	Jlh Populasi	Jlh Sampel	Keterangan
7	Bendahara	2	2	Diteliti
8	Medik Veteriner	5	5	Diteliti
9	Paramedik Veteriner	8	8	Diteliti
10	Pengurus Barang Inventaris	1	-	Tidak diteliti
11	THL	15	15	Diteliti
	<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	

Sumber: Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan

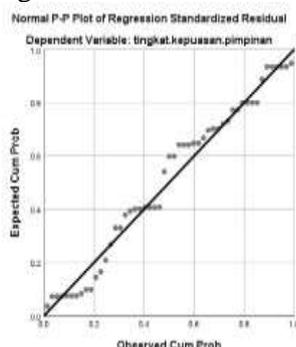
### 2.3. Uji Normalitas

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. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

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



Gambar 5.1. Normalitas Data

### 2.4. 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 dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	kedisiplinan	.754	1.326
	budaya.organisasi	.768	1.303
	kompetensi.pegawai	.648	1.543

a. Dependent Variable: tingkat.kepuasan.pimpinan

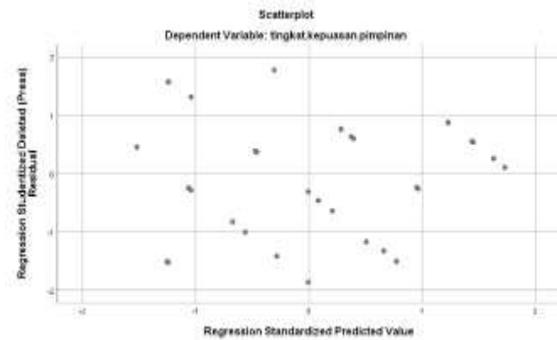
#### 2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

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:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 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 diatas maupun dibawah 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 dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

### 3 Evaluasi Data

#### 3.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Keefesien Regresi Coefficientsa

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.825	4.014		1.202	.235
	kedisiplinan	.386	.082	.433	4.685	.000
	budaya.organisasi	.287	.084	.314	3.431	.001
	kompetensi.pegaw	.276	.087	.315	3.164	.003

a. Dependent Variable: tingkat.kepuasan.pimpinan

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,825 + 0,386X_1 + 0,287X_2 + 0,276X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefesien kedisiplinan mempunyai nilai positif yaitu 0,386, dengan demikian maka variabel kedisiplinan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan.

Nilai koefesien budaya organisasi mempunyai nilai positif yaitu 0,287, dengan demikian maka variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan.

Nilai koefesien kompetensi pegawai mempunyai nilai positif yaitu 0,276, dengan demikian maka variabel kompetensi pegawai juga berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan.

#### 3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil dari pengujian secara simultan antara variabel kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.249	3	16.416	36.091	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	21.379	47	.455		
Total	70.627	50			

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi.pegawai, budaya.organisasi, kedisiplinan

Dari tabel 5.9 diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 36,091 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,790. Oleh karena itu nilai Fhitung  $>$  Ftabel ( 36,091  $>$  2,790 ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kedisiplinan, budaya organisasi dan

kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan.

### 3.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.825	4.014		1.202	.235
	kedisiplinan	.386	.082	.433	4.685	.000
	budaya.organisasi	.287	.084	.314	3.431	.001
	kompetensi.pegaw	.276	.087	.315	3.164	.003

a. Dependent Variable: tingkat.kepuasan.pimpinan

#### 3.3.1 Pengaruh $X_1$ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh variabel kedisiplinan terhadap tingkat kepuasan pimpinan dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas. Dari tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 4,685 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung  $>$  ttabel (4,685  $>$  2,000) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kedisiplinan secara partial berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan.

#### 3.3.2 Pengaruh $X_2$ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan pimpinan, dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas. Dari tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,431 dan nilai signifikansi 0,01. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung  $>$  ttabel ( 2,632  $>$  2,042 ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh

positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan.

#### 3.3.3 Pengaruh $X_3$ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kompetensi pegawai terhadap tingkat kepuasan pimpinan, dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,164 dan nilai signifikansi 0,003. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung  $>$  ttabel ( 3,164  $>$  2,000 ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi pegawai secara partial berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan.

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

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai *R Square* atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5.11. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
	.835	.697	.678	.6744	.697	36.09

a. Predictors: (Constant), kompetensi.pegawai, budaya.organisasi, kedisiplinan

b. Dependent Variable: tingkat.kepuasan.pimpinan

Nilai R Square pada tabel 5.11. diatas adalah 0,697. Ini berarti bahwa 69,70% tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan dapat di jabarkan oleh variabel kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi pegawai sedangkan sisanya sebesar 30,30% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

#### 4. Kesimpulan

- Variabel kedisiplinan secara partial berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan
- Variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan
- Variabel kompetensi pegawai secara partial berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan
- Variabel kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan
- Di dapat nilai R Square sebesar 0,697. Ini berarti bahwa 69,70% tingkat kepuasan pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan dapat di jelaskan oleh variabel kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi pegawai sedangkan sisanya sebesar 30,30% di jelaskan oleh variabel lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2013. **Patologi Birokrasi**. Yogyakarta : Liberty.

Azwar, Saifuddin. 2017. **Metode Penelitian**. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Bogner and Thomas. 2014. **Core Competence and Advantage**. New York: Publisher Elsevier Inc.

Cooper, Donald R and Pamela S. Schindler. 2011. **Metode Riset Bisnis**, Volume 1 Edisi Sembilan, Alih Bahasa Budijanto dkk. Jakarta: McGraw-Hill. Jakarta.

Dessler, Garry. 2010. **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga. Dzulkifli, Amsyah. 2013. **Manajemen Sistem Informasi**. Jakarta : Garamedia Pustaka Utama.

F.X Suwanto dan D. Koesharto. 2010. **Budaya Organisasi**. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.

Fahmi, Irham. 2016. **Manajemen (teori, kasus dan solusi)**. Bandung: Alfabeta. Gordon, Anderson C. 2016. **Managing Performance Appraisal Systems**. UK London: Blackwell Publisher.

Hartatik, Indah Puji. 2014. **Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah**. Jakarta: Bumi Akasara.

Kunandar. 2017. **Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kurniawan, Hamid dan Utami. 2014. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Pegawai PT.Prudential Life Assurance Malang)**. Jurnal.

Luthans, Fred. 2011. **Human Resources Management**, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Andi, Yogyakarta.

\_\_\_\_\_, 2016. **Organizational Behavior; An Evidence-Based Approach, 13th Ed**, 13 th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Andi, Yogyakarta.

- Mangkunegara, A.P. 2012. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2015. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeharion. 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2011. **Sistem Informasi Akuntansi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Palan, R. 2017. **Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi**. Jakarta: PPM.
- Pamungkas. 2013. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap tingkat Kepuasan pimpinan dan Kinerja Pegawai STMIK Adi Unggul Bhirawa (AUB) Surakarta**. Jurnal.
- Raharjo dan Prawatja. 2012. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT Minyak Kayu Putih di KRAI Purwodadi**. Jurnal.
- Riani, Laksmi Asri. 2011. **Manajemen SDM Masa Kini**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2010. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_, 2012. **Perilaku Organisasi, Jilid 2**. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_, 2013. **Patologi Birokrasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Singarimbun dan effendi. 2012. **Metode Penelitian Survey**. Jakarta: Pustaka LPJES. Indonesia.
- Sirait, Justine T. 2012. **Memahami Aspek – Aspek Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Solehudin. 2016. **Peningkatan kepuasan kerja Melalui Kepemimpinan dan Kompetensi PT. Dahliatama Prima**. Jurnal.
- Sudarmanto. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyarti. 2013. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)**. Jurnal.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- Sumodiningrat. 2011. **Pengantar Statistika**. Jakarta: Andi.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. **Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Eddy. 2011. **Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Taurisa dan Ratnawati. 2012. **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)**. Jurnal.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2016. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tintin, S. 2010. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sbu Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (Persero)**. *Jurnal Manajemen*, Vol.9, No.2, Mei 2010.
- Trenggono. 2018. **Metode Penelitian Manajemen**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Trisnaningsih, S. 2013. **Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Rudaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**. *Simposium Nasional Akuntansi X, Makasar*. Jurnal.
- Umar, Husein. 2010. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gramedia. Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, 2013. **Manajemen Perubahan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_, 2014. **Prilaku Dalam Organisasi.**  
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.