

PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA BELAWAN

¹Maya Zulfrida, ²Munirul Fadhly, ³Rikka Syafriandi, ⁴Salbiah, ⁵Fadilah Khairani Nasution
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹maya.zulfrida@gmail.com, ²munirul.fahdly@gmail.com, ³rikka.syafriandi@gmail.com, ⁴salbiah.mm@gmail.com, ⁵fadilah.khairani@gmail.com

ABSTRACT

Problem of this study of wah is influence of work culture on employee's job satisfaction. What is influence of leadership on employee's job satisfaction. What is influence of motivation on employee's job satisfaction. What is influence work culture, leadership and motivation on employee's job satisfaction. The purpose of this study to determine and analyze the effect of work culture on employee's job satisfaction. Determine and analyze the effect of leadership on employee's job satisfaction. Determine and analyze the effect of motivation on employee's job satisfaction. Determine and analyze the effect of work culture, leadership and motivation on employee's job satisfaction. Sample in the study is 48 employee's. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate work culture variable has a positive and significant effect on employee's job satisfaction. Leadership variable has a positive and significant effect on employee's job satisfaction. Motivation variable has a positive and significant effect on employee's job satisfaction. Work culture, leadership and motivation variable has a positive and significant effect on employee's job satisfaction.

Keywords : Work culture, Leadership, Motivation, Job satisfaction.

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Apakah ada pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci : Budaya kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 34 Tahun 2012, Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koorinstansii

kegiatan pemerintahan di pelabuhan. Guna melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat

memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Guna mewujudkan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan yang profesional, dapat dilihat dari tiga aspek, yakni aspek struktural, aspek instrumental dan aspek kultural. Aspek struktural mencakup perubahan kelembagaan dalam ketatanegaraan, organisasi, susunan dan kedudukan. Aspek instrumental mencakup filosofi (visi, misi, dan tujuan), kewenangan, kompetensi, kemampuan fungsi dan iptek. Aspek kultural merupakan muara dari perubahan aspek struktural dan instrumental, karena semua perubahan nantinya diharapkan harus terwujud dalam bentuk kualitas pelayanan pegawai kepada masyarakat, perubahan meliputi perubahan manajerial, sistem rekrutmen, sistem pendidikan, sistem material fasilitas dan jasa, sistem anggaran, dan sistem operasional.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa instansi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan instansi dalam rangka mencapai tujuan instansi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008: 124).

Untuk menciptakan kepuasan kerja seorang pegawai adalah merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan karena dapat dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, budaya dalam organisasi tersebut, dan sebagainya. Karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi atau instansi (Hasibuan, 2010:203). Sehingga kepuasan kerja (*job statisfication*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya salah satunya dengan motivasi supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan keisiplinan pegawai meningkat

Seorang atasan di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan harus mampu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja sehingga para pegawai merasa terpacu untuk mencapai kinerja yang tinggi karena mendapatkan kepuasan dari pimpinannya. Menciptakan kepuasan kerja pegawai adalah tidak mudah

karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya kerja organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi yaitu menghasilkan produktifitas tinggi. Sedangkan ketidakpuasan kerja akan menyebabkan munculnya konflik antara pimpinan dan organisasi, konflik antar oganisasi itu sendiri bahkan dengan masyarakat.

Untuk mengungkap fenomena permasalahan tentang kepuasan kerja pegawai, disini peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara kepada kepala kantor, dan dari hasil wawancara tersebut dapat terungkap permasalahan yang dihadapi pegawai diantaranya masih ada pegawai belum mendapat kebebasan dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan sehingga masih butuh banyak pengarahan dari atasan, dan belum optimalnya umpan balik berupa saran atau kritik dari sesama rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan.

Peningkatan kepuasan kerja organisasi tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja pegawai. Motivasi ini akan terlihat melalui perilaku pegawai, dan pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan maksimal jika ia memiliki motivasi yang kuat, sebaliknya ia akan tidak bersungguh-sungguh dan tidak serius dalam melaksanakan tugasnya bahkan melakukan pelanggaran jika ia tidak memiliki motivasi yang kuat. Sesuai dengan pendapat Siagian (2014:166), menyatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, aspek motivasi mutlak mendapatkan perhatian serius dari para pimpinan, karena empat pertimbangan utama yaitu (1) filasafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit pro quo”, yang dalam bahasa awam dicerminkan dalam pepatah “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks, tidak hanya soal materi tetapi juga psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemenuhan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektif untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda. Fenomena tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan diantaranya masih ada pegawai akan

melaksanakan tugas apabila ada perintah dari pimpinan, dan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang menantang belum optimal di dalam diri pegawai. Penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diantaranya penelitian dari Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008); Fauzi, A. (2013); Koesmono, H. Teman (2005); dan Laksmi et.al (2012).

Faktor penting lainnya dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan adalah terciptanya budaya kerja yang baik dalam organisasi yang dapat mempermudah seorang pimpinan dan /bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Budaya organisasi sering disebut dengan budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja SDM, semakin kuat budaya kerja semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Perilaku pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan tentu mencerminkan budaya kerja dan lingkungan suatu organisasi. Para pegawai yang mematuhi segala bentuk norma, peraturan dan nilai-nilai yang dipedomani bersama menunjukkan kepuasan para organisasi terhadap organisasi maupun pimpinan organisasi, juga terhadap hasil yang diperolehnya. Tetapi jika yang dirasakan adalah ketidakpuasan maka para pegawai tidak mau mematuhi peraturan, nilai-nilai dan norma yang berlaku, melakukan pelanggaran yang akhirnya dikenakan sanksi atau hukuman. Hal ini sebagai bentuk protes akibat ketidakpuasan pegawai terhadap organisasi, pimpinan dan juga terhadap hasil yang diperolehnya. Untuk memberikan pelayanan maka pegawai harus mempunyai budaya kerja yang tepat dalam melaksanakan tugas tersebut. Jika faktor tersebut dapat dipenuhi maka akan tercapai kepuasan pada seluruh pegawai yang nanti akan tergambar dari sikap profesionalisme, disiplin yang tinggi, kerja keras, sikap siap siaga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa mengenal keluhan, kompromi dan lelah. Dengan adanya tugas pokok tersebut, maka atasan dengan dukungan budaya kerja yang tepat dan mampu memberikan motivasi yang positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Akan tetapi kondisi di lapangan menunjukkan adanya bentuk ketidakpuasan

para pegawai yang ditandai dengan beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Melalui survei yang dilakukan oleh peneliti pelanggaran terjadi akibat adanya bentuk atasan yang tidak efektif, yang tidak mampu mengakomodasi budaya kerja pegawai yang keras sehingga membuat pegawai jenuh. Selain itu kepemimpinan yang kurang efektif terlihat dari pemberian motivasi yang kurang terpenuhi oleh atasan kepada pegawai agar melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hasil penelitian terdahulu yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diantaranya hasil penelitian dari Anwar, A.B., et al. (2015); Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2009); dan Koesmono, H. Teman (2005).

Selanjutnya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk memberikan perubahan ke arah yang lebih baik, karena menjadi panutan bagi serta unsur pemimpin dibawahnya di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Namun berdasarkan fakta lapangan, terjadi suatu fenomena negatif di mana terdapat sumbatan-sumbatan berkaitan kualitas kepemimpinan efektif yang mengarah pada timbulnya penurunan nilai sehingga menjadi faktor penghambat dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme pegawai. Diantaranya adalah karakter pemimpin yang kurang kuat, kurang memiliki kompetensi untuk menghadirkan perubahan, kurang memiliki integritas dan kurang berinteraksi serta berkomunikasi sehingga menghasilkan kepemimpinan yang tidak efektif. Adanya aktifitas fisik yang berat dan senioritas yang sangat melekat di lingkungan kantor membuat bawahan merasa tertekan karena takut dengan senior, beban kerja menumpuk akibat pengalihan tugas sehingga berdampak pada iklim kerja yang tidak menyenangkan dan tidak kondusif. Hal ini tentu membutuhkan perhatian atasan terutama memberikan motivasi positif kepada bawahan agar tetap bertugas dengan baik dan mengedepankan profesionalisme sebagai pegawai. Hal itu merupakan bentuk ketidakpuasan pegawai terhadap hal-hal yang diterima akibat kepemimpinan yang tidak efektif dalam mengakomodasi senioritas yang ketat dan kurangnya motivasi positif yang diberikan kepada pegawai. Penelitian terdahulu yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diantaranya hasil penelitian dari Arifin et

al. (2013); Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008); Fauzi, A. (2013); dan Kusumawati, Ratna (2008).

1.1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor budaya kerja, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 2) Bagaimanada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 4) Bagaimana pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan yang berjumlah 48 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Kerangka Populasi Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Bidang Sertifikasi Kapal	15
2	Bidang Keselamatan Berlayar	14
3	Bidang Patroli, Penjagaan dan Penyidikan	19
J u m l a h		48

Sumber : Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, 2021

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:57), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Tabel 2. Kerangka Sampel Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Bidang Sertifikasi Kapal	15
2	Bidang Keselamatan Berlayar	14
3	Bidang Patroli, Penjagaan dan Penyidikan	19
J u m l a h		48

Sumber : Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, 2021

2.3. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, variabel tersebut adalah :

- 1) Variabel Terikat (*Dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).
- 2) Variabel Bebas (*Independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3).

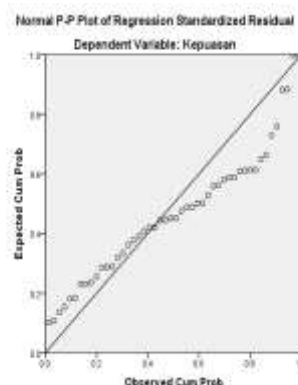
2.4. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan analisis regresi linier berganda. Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi linier berganda adalah terpenuhinya uji asumsi klasik. Setelah model yang akan di uji memenuhi asumsi klasik, dan regresi, maka tahap selanjutnya dilakukan uji statistik. Uji statistik yang dilakukan adalah uji hipotesis (uji-t dan uji-F). Maksud dari uji-t adalah pengujian untuk membuktikan adanya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji-F adalah pengujian untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen.

2.5. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2014:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program

SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 5.1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

2.6. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Sugiyono (2014:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10

dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya kerja	0.965	1.037
Kepemimpinan	0.827	1.210
Motivasi	0.809	1.236

a Dependent Variable : Kepuasan kerja
Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.965, 0.827, 0.809; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.037, 1.210, 1.236, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

2.7. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sen, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Sugiyono (2014:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :
 $1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi
 $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan.
 $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.773	49.921	3	44	.000	1.809

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 5. di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.809, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

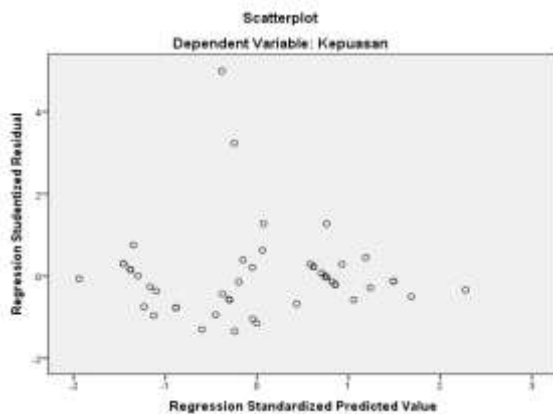
2.8. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono (2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser,

melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat

disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

3. Evaluasi Data

Dalam evaluasi data ini peneliti akan melihat model persamaan regresi linier berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sen-sen, maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22.00.

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.660	4.123		-.888	.379
Budaya kerja	.149	.054	.201	2.755	.009
Kepemimpinan	.232	.079	.233	2.954	.005
Motivasi	.712	.082	.694	8.688	.000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = -3.660 + 0.149X_1 + 0.232X_2 + 0.712X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- 1) Nilai kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan sebesar -3.660, dengan ketentuan nilai dari variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) diabaikan.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (budaya kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.149, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0.232, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

- 4) Nilai koefisien regresi X_3 (motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.712, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

3.2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.660	4.123		-.888	.379
Budaya kerja	.149	.054	.201	2.755	.009

a. Dependent Variable : Kepuasan kerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.755. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.013. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.755 > 2.013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.009 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel budaya kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan sebesar 0.201 atau 20.10%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aripin, Ubud Salim, Margono

Setiawan, Djumahir (2013); Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008); Koesmono, H. Teman (2005); dan Kusumawati, Ratna (2008), yang mana kesemuanya menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini adalah jika budaya kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari tinggi, maka kepuasan kerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya jika budaya kerja pegawai dalam bekerja menurun, maka kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan akan turun.

3.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 7 Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.660	4.123		-.888	.379
Kepemimpinan	.232	.079	.233	2.954	.005

a. Dependent Variable : Kepuasan kerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.954. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.013. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.954 > 2.013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.005 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama

Belawan sebesar 0.233 atau 23.30%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aripin, Ubud Salim, Margono Setiawan, Djumahir (2013); Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008); Hutagaol, Kapten Laut (T) Hengki Tumulona (2010); dan Kusumawati, Ratna (2008), yang mana kesemuanya menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini adalah jika dapat mengambil suatu keputusan dengan bijaksana dalam bekerja sehari-hari, maka kepuasan kerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya jika dalam mengambil suatu keputusan tidak bijaksana, maka kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan akan turun.

3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan digunakan

uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 8. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.660	4.123		- .888	.379
Motivasi	.712	.082	.694	8.688	.000

a. Dependent Variable : Kepuasan kerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.688. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.013. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.688 > 2.013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan sebesar 0.694 atau 69.40%. Hasil penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008); yang mana menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja sehari-hari, maka kepuasan kerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang tidak baik dalam bekerja sehari-hari, maka kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan akan turun.

3.5. Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan digunakan uji-F.

Tabel 9 Pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.570	3	135.857	49.921	.000 ^a
	Residual	119.742	44	2.721		
	Total	527.313	47			

Dependent Variable : Kepuasan kerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 9. di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49.921. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $48 - 4 = 44$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.58. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49.921 > 2.58$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan

benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

3.6. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Adjusted Rsquare*.

Tabel 10. Model summary^b pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.757	1.64967

Dependent Variable : Kepuasan kerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Adjusted Rsquare* (r^2) sebesar 0.757. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan sebesar 75.70%, sedangkan sisanya sebesar 24.30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dapat diterangkan oleh variabel sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan kecerdasan emosional sebesar 75.70%, sedangkan sisanya sebesar 24.30% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel budaya kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 2) Variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 3) Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
- 4) Variabel budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2014). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4*, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Riduwan. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta
- Robbins S.P & Judge,T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip. (2013). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publikation.

- Siagian, Sondang. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (1989). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto. (2011). Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS. CV Andi Offset