

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara)

Sukardi, Syaiful Bahri, Zulaspan Tupti
Program Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: sukardianggri@gmail.com

Naskah diterima 24 Maret 2020, Revisi 31 Maret 2020, Terbit 19 April 2020

DOI: doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7020

Abstrak

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum dan perlengkapan seketariat daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Peneliti menggunakan seluruh sampel menjadi populasi sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket (kuisisioner). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS 22.00 for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian parsial budaya kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepuasan kerja

Abstract

Job satisfaction is a feeling that supports or does not support the employee who is associated with his or her job conditions. The purpose of this research is to know the influence of leadership, work environment and culture of work to the satisfaction of employees in the general section and equipment of the area of North Labuhan Batu Regency. Researchers used the entire sample to be a population of 40 people. The data collection techniques in this study are documentation and questionnaire list. Data analysis techniques using multiple linear regression analyses, classical assumption Test T, Test f and coefficient of determination. Data processing in this study uses the program SPSS 22.00 for Windows Software. Based on the results of the research conducted, from a partial test of leadership influence to job satisfaction can be concluded that the leadership has a significant effect on job satisfaction. A partial test of work environment influence on job satisfaction, can be concluded that the working environment has significant effect on job satisfaction. The partial testing of occupational cultures on job satisfaction, can be concluded that the working culture has a significant effect on job satisfaction. And simultaneous testing of the influence of leadership, work environment and culture of work towards job satisfaction. Demonstrate that leadership, work environment and cultural work have significant effect on job satisfaction

Keywords : leadership, work environment, work culture, job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi atau perusahaan dan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam menjalankan

keberlangsungan organisasi tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan

dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, lingkungan kerja, rekan kerja, gaji dan kepemimpinan.

Peran pemimpin atau manager dalam pengembangan fungsi manajemen pun sangat penting melaksanakan, mengkoordinasi, menggerakkan dan mengatur bawahannya dengan sebaik mungkin agar mereka dapat memenuhi harapan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut. Keinginan organisasi atau perusahaan agar anggotanya bekerja dengan kemauan dan semangat kerja adalah suatu masalah yang perlu mendapatkan perhatian khusus terutama karena adanya faktor-faktor pengelolaan sumber daya manusia yang menyangkut kekuasaan organisasi yang dituntut lebih efektif. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami.

Fenomena kepemimpinan menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan sehari-hari. Dalam sebuah dinas, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya roda organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006) pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan, selain sangat diperlukan keharmonisan pengelolaan sumber daya, perusahaan juga dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan untuk dapat memacu kinerja dan membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins 2018). Sama halnya dengan lingkungan kerja, Budaya kerja juga mempunyai peranan atau pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizqina, 2017).

Budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, oleh karenanya perlu ditumbuhkan dalam kepribadian seseorang atau pegawai sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme dan menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan serta membangun komunikasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, sehingga tujuan untuk mewujudkan organisasi dengan efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik (Sobirin, 2013). Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara adalah salah satu perangkat pemerintahan yang berada di bawah koordinasi Bupati Kabupaten Labuhan Batu Utara. Sekretariat Daerah memiliki tugas sebagai pembantu urusan pemerintah untuk menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala daerah. Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Utara khususnya di Bagian Umum dan Perlengkapan mengenai kepuasan kerja yaitu pegawai merasa tidak puas dengan sikap pemimpin yang tidak bisa mengakomodir pendapat dan saran dari setiap pegawai mengenai system kerja yang tidak sesuai dengan bidang dan jabatan pegawai, selanjut kurangnya tegasnya pemimpin terhadap pegawai yang tidak bekerja produktif. Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja yang berantakan dilihat dari banyaknya tumpukan berkas, tata letak meja dan ruangan kerja yang tidak beraturan serta budaya kerja malas-malasan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Menurut Kadarisman (2012), kepuasan kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara

legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasibuan (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Karyawan puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya.

Menurut Yuki (2009), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan (Robbins, 2014).

Menurut Wursanto dalam Malik (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja disebut juga suasana kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjadan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Budaya kerja adalah pola terpadu dari tingkah laku pegawai dalam perusahaan terdapat mereka bekerja yang meliputi pemikiran, tindakan, pembicaraan dan lain sebagainya (Sulaksono, 2012). Menurut Schein (2010) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia yaitu sejak manusia menyadari pentingnya berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan

seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suprpta *et.al*, 2015) dan (Hariyansyah, 2014) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto 2013). Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sedarmayanti, 2009). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta lingkungan yang kondusif sebagai pra-syarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sitinjau, 2018) dan (Wibowo, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizqina (2017) dan Maharani (2018) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, rekan kerja dan dengan gaji. Budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, oleh karenanya perlu

ditumbuhkan dalam kepribadian seseorang atau pegawai sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme dan menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan serta membangun komunikasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, sehingga tujuan untuk mewujudkan organisasi dengan efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik (Sobirin, 2013).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2008) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Peneliti melakukan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Peneliti menggunakan seluruh sampel menjadi populasi sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan berstruktur kepada responden yang dijadikan sebagai sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, koefisien determinasi dan regresi linier berganda yang menggunakan rumus :

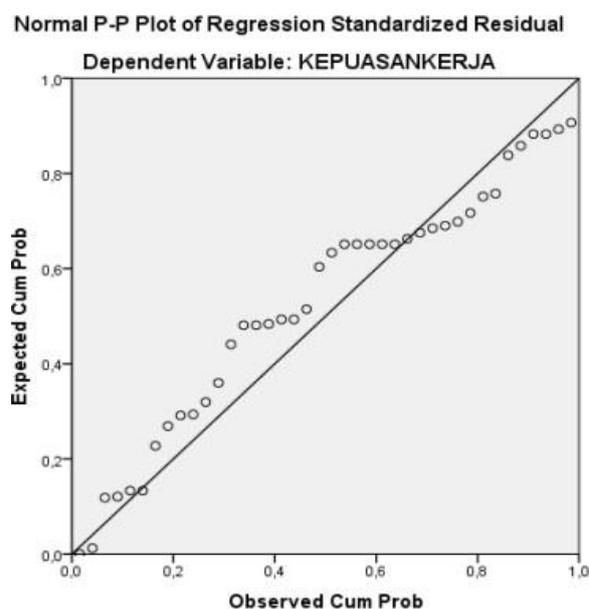
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Kinerja
 a = Konstanta
 X₁ = Kepemimpinan
 X₂ = Disiplin Kerja
 X₃ = Motivasi Kerja
 e = Term error

HASIL PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel *dependent* dan *independent* memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar 1 dibawah ini mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dikatakan normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Model regresi ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variabel Inflation Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5

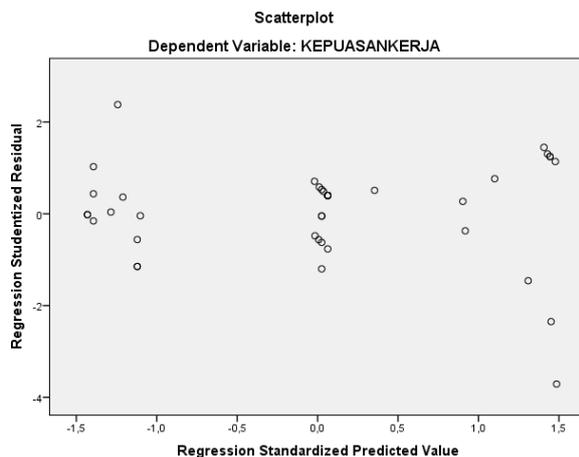
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,073	13,788
	Lingkungan Kerja	,520	11,924
	Budaya Kerja	,066	15,209

Ketiga variabel independen yakni kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Asumsi klasik heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varians dari variabel suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar tersebut memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui keeratan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan batu Utara maka dapat digunakan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,173	2,578
	Kepemimpinan	,789	,150
	Lingkungan Kerja	,147	,244
	Budaya kerja	,163	,176

Jadi persamaan regresi linier berganda pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,173 + 0,789X_1 + 0,147X_2 + 0,163X_3$$

Konstanta mempunyai nilai regresi sebesar 2,173 artinya jika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap nol, maka ada kenaikan kepuasan kerja pegawai sebesar 21,73%. Kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,789 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan Kinerja sebesar 78,9%. Lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,147 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai sebesar 14,7 %. Budaya Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,163 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 16,3 %.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel *independent* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel *dependent*.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,843	,005
	Kepemimpinan	,853	5,249	,000
	Lingkungan Kerja	,265	2,073	,009
	Budaya kerja	,158	2,928	,006

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,249 lebih besar dari t_{tabel} 1,688 dengan nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,073 lebih besar dari t_{tabel} 1,688 dengan nilai probabilitas (sig) 0,009 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Pengaruh Budaya kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel budaya kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,928 lebih besar dari t_{tabel} 1,688 dengan nilai probabilitas (sig) 0,006 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1),

lingkungan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap keputusan kerja (Y). Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel anova lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.	
1	Regression	1507,116	3	161,970	,000 ^b
	Residual	111,659	36		
	Total	1618,775	39		

Nilai F hitung pada tabel di atas adalah 161,970 lebih besar dari F_{tabel} 2,86 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel *independent* dapat menjelaskan variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,965 ^a	,931	,925	1,76115

Pada tabel Model Summary diperoleh nilai $R^2 = 0,931$. Artinya variabel *independent* (kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja) dapat menerangkan variabilitas sebesar 93,1% dari variabel *dependent* (kepuasan kerja), sedangkan sisanya 6,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (dimana R^2 merupakan koefisien determinasi).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara dan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang diperoleh berarti kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Gozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariyansyah. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Social Seketariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Paradigma. Vol 3. No 1. 1-13 pp.
- Hartanto, F.M. 2009. *Paradigma baru manajemen Indonesia*. Bandung : PT. Mizan Pustaka
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mahanani, I.W., Lubis, N & Widiartanto. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT Masscom Graphy Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol 3. No 4. 1-11 pp.
- Malik, N. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rizqina, Z.A., Adam, M & Chan, S. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol 1. No 1. 59-69 pp.
- Ruky, A.S. 2002. *Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Sitinjau, L.N. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 60. No 2. 162-168 pp.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta
- Suprpta, M. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta Bali)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 4. No 06. 430-442 pp.
- Susanto, Y. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta : Depublish
- Wibowo, M., Musadieg, M, A & Nurtjahjono, G.E. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Telkomunikasi Indonesia TBK)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 16. No.1. 1-9 pp.
- Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Yoyo, S., Agus, A & Nunung, A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak langsung Dan lingkungan kerja Fisik*. Yogyakarta : CV Andi Offset.

