

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERKEBUNAN SUMATERA UTARA**

Hasrudy Tanjung
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is influence of labor discipline against the employee satisfaction, Is there any effect of competence on employee satisfaction, Is there any influence of organizational culture on employee satisfaction, Is there any influence of labor discipline of organizational culture and Is there any influence between labor discipline competence and organizational culture on job satisfaction of employees at the Plantation Office of North Sumatra Province.

The population in this study were all employees remain on duty Plantation North Sumatra Province which amounted to 130 people. Sample study determined using census sampling or sampling techniques that saturated the entire study population sampled. Data were analyzed using path analysis model, classic assumption test and parameter estimation and hypothesis testing.

Work discipline against the employee satisfaction has a positive and significant impact, competencies on job satisfaction of employees have a positive and significant impact. Organizational culture on employee satisfaction has a positive and significant impact thus organizational culture needs to be preserved and enhanced back. Labor discipline of organizational culture on the Plantation Office of North Sumatra province has positive and significant impact. Labor discipline and competence through organizational culture on job satisfaction of employees at the Plantation Office of North Sumatra province has a positive and significant influence, and thus the discipline of work and competence through organizational culture needs to be preserved.

Keywords: Work Discipline, Competence, Organizational Culture and Employee Job Satisfaction

A.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan kepuasan kerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Handoko dalam Edy Sutrisno (2009 : 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dinas Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2008 tanggal 28 November 2008, Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara adalah unsur pelaksana otonomi daerah pemerintah provinsi yang di pimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Yang memiliki bagian : dibidang produksi, perlindungan perkebunan, usaha tani perkebunan dan usaha tana dan sarana usaha perkebunan serta tugas pembantuan. Dinas perkebunan bergerak di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum perkebunan, peberian perizinan di bidang perkebunan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perkebunan, pelaksanaan tugas pembantuan di bidang perkebunan, pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal, pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Gubernur, sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara Terletak di Jalan Willem Iskandar No. 9 Medan.

Berdasarkan prariset yang peneliti lakukan terdapat masalah yang di temukan di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang di tandai dengan menurunnya semangat dan gairah pegawai. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan karena pegawai

yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya semangat dan gairah kerja pegawai dapat dilihat dari seringnya karyawan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk di meja kerja.

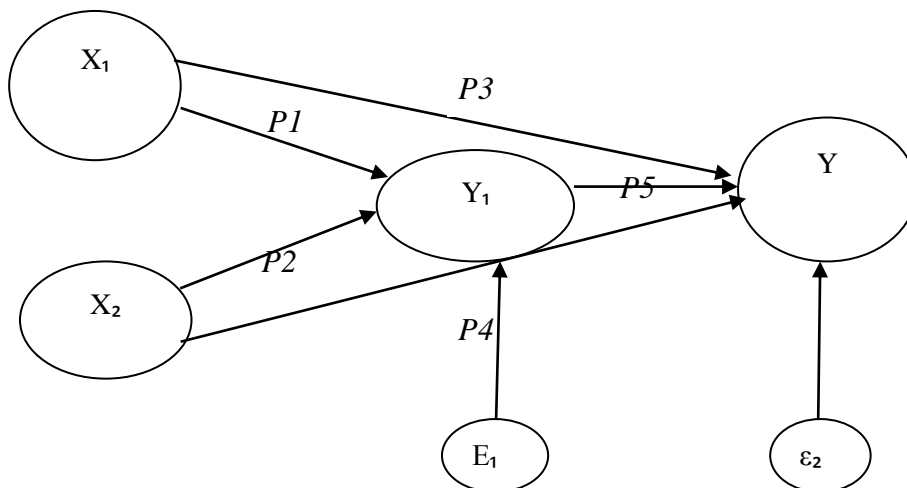
Sedangkan berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap masalah yang di temukan di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, yang berkaitan dengan disiplin kerja diantaranya para karyawan kurang menjalani tatatertib pelaksanaan tugas. Selain itu, masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja lainnya yaitu komunikasi yang berkurang efektif antara sesama pegawai dan kurang tanggapnya pegawai dan kurang tanggapnya karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, kompetensi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Dan apakah ada pengaruh antara disiplin kerja kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif* yaitu suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. (Juliandi, 2013 :. 90). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 130 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan total sampling yaitu teknik pengambilan sampel diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan Questioner, wawancara dan studi dokumentasi dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis jalur, uji asumsi klasik, uji hipotesis uji t, uji f dan determinasi.

Secara diagram model persamaan teknik analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Keterangan :

- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Kompetensi
- Y_1 = Budaya Organisasi
- Y = Kepuasan Kerja
- P = Koefisien Regresi
- E = Error Term (Variabel lain yang tidak diteliti)

Gambar di atas merupakan model analisis jalur, yang memiliki persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

Persamaan $Y_1 = P1X1 + P2X2 + \epsilon_1$
 Persamaan $Y = P3X1 + P4X2 + P5X3 + \epsilon_2$

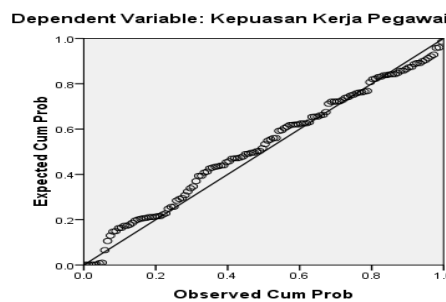
C. HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mneguji apakah regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mendekati normal dapat dilakukan uji PP plot standardized residual. Berdasarkan gambar IV.1 di bawah dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarakan uji normalitas dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Penelitian diolah (2016)

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Gejala multikolinearitas terjadi apabila nilai *tolerance* 0.526 atau *VIF* 2,04. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.731	4.284			
	Disiplin Kerja	.186	.107	.195	.530	1.886
	Kompetensi	.011	.079	.016	.526	1.903
	Budaya Organisasi	.282	.096	.269	.794	1.260

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

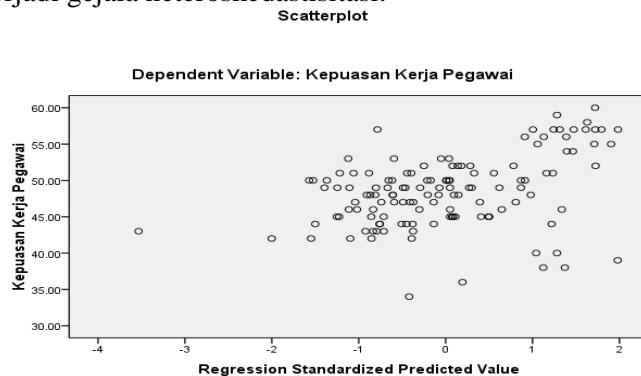
Sumber. Data Penelitian Diolah (2016)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik Metode analisis grafik dilakukan dengan mengganti *scatterplot*, jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Berdasarkan gambar IV.2 tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data penelitian diolah (2016)

2. Teknik Analisis Jalur

a. Analisis Jalur Persamaan I

Pada bagian ini ditentukan nilai koefisien-koefisien dalam model analisis jalur (koefisien korelasi, koefisien regresi, koefisien jalur dengan residual)

- 1) Hubungan Langsung X1 (disiplin kerja) terhadap Y (kepuasan kerja pegawai)

Tabel 2 : Koefisien Korelasi
Correlations

		Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.316**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	130	130
Kepuasan Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.316**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Berdasarkan Nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,316. Nilai probabilitas yang diperoleh adalah sig (2-tailed) 0,000 > α 0,05, menunjukkan bahwa hubungan/korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kinerja pegawai.

Koefisien Regresi Model Persamaan I

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai) digunakan untuk menentukan nilai P1 dan ε1 model persamaannya adalah : $Z = P1X + \epsilon 1$

Tabel 3. Koefisien Regresi dalam Model Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.011	3.341		10.777	.000		
Disiplin Kerja	.302	.080	.316	3.772	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 3.772$$

$$t_{tabel} = 1.979 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H₀ ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H₀ diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1.979 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,772 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Diplin kerja (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y)

Tabel 4. Model Summary Regresi dalam Model Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	.093	4.72292

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

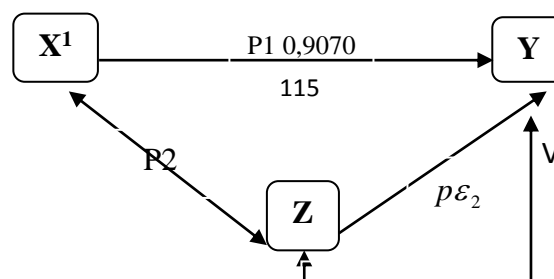
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Nilai *R Square* di atas adalah sebesar 0,316 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi variasi nilai variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 10,0% sisanya 90,0% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini.

Dari tabel *Coefficient* (pada kolom *Standarize Ceefficients*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

Koefisien X1 adalah $P1 = 0,093$

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,017. Nilai ini akan digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P^E 1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1(1) - 0,093} = 0,9070$



Gambar 5: Diagram Analisis Jalur I

Berdasarkan analisis jalur I di atas dapat dipahami bahwa persamaannya adalah : $Z = P1X + \epsilon_1 = 0,10 + \epsilon_1$

Koefisien Regresi Model Persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (Hubungan tidak Langsung X1 (disiplin kerja) terhadap Y (kepuasan kerja Pegawai) melalui X3 (Budaya Organisasi) dapat digunakan untuk menentukan nilai P2 dan ϵ_1 model persamaannya adalah : $Z = P2 X + \epsilon_2$

Tabel 5 : Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.664	4.240		6.524	.000		
Disiplin Kerja	.195	.085	.205	2.296	.023	.831	1.203
Budaya Organisasi	.284	.093	.272	3.049	.003	.831	1.203

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$t_{hitung} = 3,049$

$t_{tabel} = 1,979$ (data terlampir)

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1.979 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,049 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Diplin kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y)

Tabel 6 : Model Summery Regresi dalam Model Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.161	.148	4.57695

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

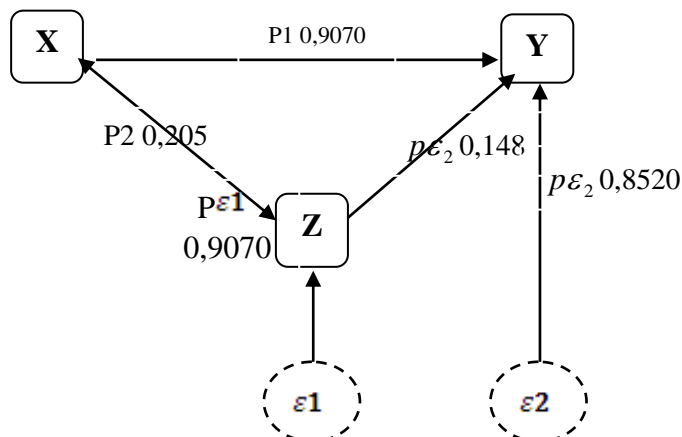
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Nilai *R-Square* di atas adalah sebesar 0,161 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai variabel disiplin kerja melalui budaya organisasi dalam mempengaruhi variasi nilai variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 16,10% sisanya 83,90% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini.

Dari tabel *Coefficient* (pada kolom *Standardize Coefficients*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien X1 adalah $P_2 = 0,205$
- Koefisien Z adalah $P_3 = 0,148$

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,148. Nilai ini akan digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P_{\epsilon_1} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1(1) - 0,148} = 0,8520$



Gambar 6 : Diagram Analisis Jalur I

Analisis Jalur Persamaan II

Pada bagian ini ditentukan nilai koefisien-koefisien dalam model analisis jalur (koefisien korelasi, koefisien regresi, koefisien jalur dengan residual).

- 1) Hubungan Langsung X₂ (Kompetensi) terhadap Y (Kepuasan Kerja Pegawai)

Tabel 7 : Koefisien Korelasi
Correlations

		Kompetensi	Kepuasan Kerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.259**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	130	130
Kepuasan Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.259**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Berdasarkan Nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,259. Nilai probabilitas yang diperoleh adalah sig (2-tailed) $0,003 < \alpha 0,05$, menunjukkan bahwa hubungan/korelasi antara variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai adalah tidak signifikan.

Koefisien Regresi Model Persamaan I

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai) digunakan untuk menentukan nilai P2 dan ϵ_3 model persamaannya adalah : $Z = P_2X + \epsilon_2$

Tabel 8: Koefisien Regresi Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	41.374	2.388		17.328	.000		
Kompetensi	.183	.060	.259	3.039	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$t_{hitung} = 3.039$

$t_{tabel} = 1.979$ (data terlampir)

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai, di peroleh t_{tabel} sebesar 1.979 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,039 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y)

Tabel 9 : Model Summery Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.259 ^a	.167	.060	4.80803

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

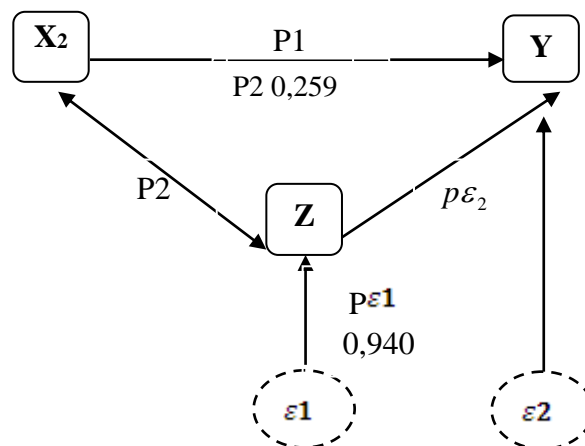
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Nilai *R Square* di atas adalah sebesar 0,167 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai variabel kompetensi dalam mempengaruhi variasi nilai variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 16,70% sisanya 83,30% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini.

Dari tabel *Coefficient* (pada kolom *Standarize Ceefficients*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah: Koefisien X2 adalah $P_2 = 0,259$

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,060. Nilai ini akan digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P^{\epsilon} 2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1(1) - 0,060} = 0,940$



Gambar 8 : Diagram Analisis Jalur II

Berdasarkan analisis jalur I di atas dapat dipahami bahwa persamaannya adalah : $Z = P^2X + \epsilon_1 = 0,259 + \epsilon_1$

Koefisien Regresi Model Persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (Hubungan tidak Langsung X2 (kompetensi) terhadap Y (kepuasan kerja pegawai) melalui Y1 (Budaya Organisasi) dapat digunakan untuk menentukan nilai P2 dan ϵ_1 model persamaannya adalah : $Z = P^4 X + \epsilon_2$

Tabel 10 : Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.731	4.284		6.473	.000		
Disiplin Kerja	.186	.107	.195	1.744	.084	.530	1.886
Kompetensi	.011	.079	.016	.139	.890	.526	1.903
Budaya Organisasi	.282	.096	.269	2.937	.004	.794	1.260

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Tabel 11 : Model Summary Regresi dalam Model Persamaan II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.162	.142	4.59473

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

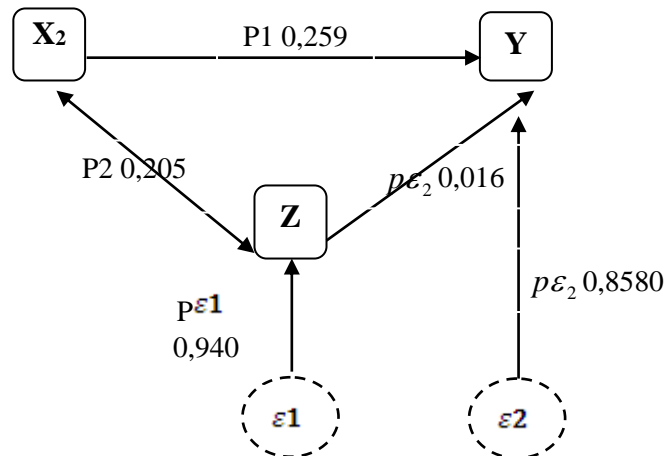
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Nilai *R-Square* di atas adalah sebesar 0,402 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai variabel disiplin kerja dan budaya dan budaya organisasi dalam mempengaruhi variasi nilai variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 16,20% sisanya 83,80% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini.

Dari tabel *Coefficient* (pada kolom *Standarize Coefficients*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien X2 adalah $P_2 = 0,269$
- Koefisien Z adalah $P_3 = 0,142$

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,142. Nilai ini akan digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P_{\epsilon_1} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1(1) - 0,142} = 0,8580$



Gambar 9 : Diagram Analisis Jalur II

D. PEMBAHASAN

1. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan fakta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maryadi (2012) yang menunjukkan bahwa “Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat”.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sukirman (2011 : 120) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja yang baik bisa disebabkan karena menyukai pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kurang puasnya karyawan dalam bekerja dapat ditimbulkan akibat kondisi kerja kurang memadai, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial memiliki pengaruh signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak.

2. Hubungan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan fakta penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh R Gijoh (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengaturan keterampilan pada PT. Perkebunan Nusantara berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam artian semakin baik penerapan PT. Perkebunan Nusantara maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007 : 67) mengemukakan bahwa “Pengaruh kompetensi bahwa kompetensi seseorang atau individu satu sama lain berbeda tergantung terhadap kemampuan aktivitas, keahlian, intelektual dan fisiknya dalam melakukan pekerjaan, sehingga kompetensi dapat di bentuk dan dinilai hasilnya dari kemampuan aktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan apakah atas dasar keahlian yang dimiliki, baik dari proses pembelajaran ataupun pelatihan lainnya yang merupakan pengetahuan”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak.

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan fakta penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Rahmawati (2012) menunjukkan bahwa “Ada hubungan yang positif antara disiplin dengan budaya organisasi digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Billet PT Krakatau Steel yang memiliki masa kerja antara 15-35 tahun dan karyawan dengan level jabatan dari supervisor sampai operator. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi”.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005 : 194) “Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik kinerja karyawan”.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Arifin menyimpulkan bahwa (LPD) di kabupaten badung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam uraian semakin baik penerapan lembaga organisasi pada LPD di kabupate Badung maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

5. Hubungan Disiplin Kerja Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Lilit Biati (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja kompetensi terhadap kepuasan kerja sekretaris desa yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bondowoso. Untuk meningkatkan kinerja sekretaris Desa dengan meningkatkan disiplin kerja kompetensi dan budaya organisasi, pemerintah Kabupaten Bondowoso perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan tentang kepemimpinan dan manajemen desa terhadap para Sekretaris Desa.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2009 : 77-78) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinstik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai variabel disiplin kerja dan budaya melalui budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi variasi nilai variabel kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan demikian disiplin kerja perlu dipertahankan.
2. Kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga dengan demikian kompetensi perlu dipertahankan.
3. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga dengan demikian budaya organisasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali.
4. Disiplin kerja terhadap budaya organisasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan demikian disiplin terhadap budaya perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali.
5. Disiplin kerja dan kompetensi melalui budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga dengan demikian disiplin kerja dan kompetensi melalui budaya organisasi perlu dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsini. (2006). *Prosedur Penelitian* Jakarta PT. Rineka Cipta.
- [2] Jurnal Desi Rahmawati. (2012). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kambing Rezeki Agung, Semarang*. Program Ilmu Administrasi Bisnis Program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Uniiversitas Dipenogoro.
- [3] Jurnal Ni Made Rin Satyawati (2014). *Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada kinerja keuangan pada Lembaga perkeridatan Desa (LPD) Bandung*. Program Akuntansi Universitas Udayana.
- [4] Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Sudarmanto, (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,. Cetakan Kedua. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- [6] Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PT. Buku Seru.
- [7] Sutrisno Edi (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : prenanda Media Group. Edisi Pertama. Cetakan Kelima.
- [8] T. Hani Handoko (2012). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh tiga.
- [9] Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Edisi Keempat.
- [10] Nawawi, Uha ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepimpinan dan Kinerja. Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta Kencana.
- [11] J, Simanjutak Payaman, (2011). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Jakarta Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- [12] Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Cetakan Pertama, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- [13] Wirawan. (2007). *Budaya Iklm Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Edisi pertama, Jakarta Salemba Empat.