

Analisis Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara

Asdevi Habibi Putri Piliang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu,

[asdevihibibiputri@gmail.com](mailto:asdevihibibiputri@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to determine the influence of Organizational Culture, motivation, training and work ability on employee job satisfaction at the Office of Population Control and Family Planning (Dppkb) North Labuhanbatu. The sample in this study 39 respondents using SPSS 22.0. The results showed that organizational culture, motivation, training and work ability affect partially and simultaneously on job satisfaction at the Office of Population Control and Family Planning (Dppkb) North Labuhanbatu. From the results of data processing on the T test (partial) the value of the count for organizational culture variable (1.367) with a significant value of 0.177, motivation of (3.714) with a significant value of 0.000, training of (1.283) with a significant value of 0.245, the ability of (6.543) with a significant value of 0.000, while the value of the table 33 to obtain the value of 1692 ttable. Thus the hypothesis is accepted. From the results of data processing on the test F (simultaneous) DF obtained by Count  $(k-1) = (5-1) = 4$  while DF2 obtained calculation  $(n-k) = (39-5-1) = 33$  with  $\alpha = 5\%$  so the value of  $F_{table} = 2.66$  the value of  $F_{count} > F_{table} = 25,137 > 2.66$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$  thus simultaneously organizational culture, motivation, training and ability have a significant labuhanbatu North. Thus the hypothesis is accepted.

**Keywords:** Organizational Culture, Motivation, Training, Employability And Job Satisfaction.

**Pendahuluan**

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan dalam kegiatan yang menjadi sistem pada suatu organisasi/perusahaan, budaya organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan sebab hal ini merupakan simbol dan sebagai pembeda dari perusahaan lainnya, selain itu berfungsi untuk mendisiplinkan para pegawai dalam bekerja, seperti datang dan pulang seorang pegawai dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan. Maka budaya organisasi merupakan suatu upaya dalam peningkatan kinerja pegawai dan dengan secara tanpa disadari hal ini akan menumbuhkan sebuah rasa kepuasan kerja para pegawai yang mencapai target yang diteloh ditentukan.

Motivasi yang dilakukan kepada para pegawai merupakan salah satu upaya untuk menumbuhkan rasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam motivasi seorang pemimpin suatu perusahaan harus mampu memberikan motivasi terhadap para pegawai dengan cara komunikasi yang sesuai dengan kerja para pegawai dan memberikan reward terhadap para pegawai yang mencapai target.

Pelatihan merupakan salah satu upaya seorang pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kualitas dengan tujuan meningkatkan kinerja para pegawai dalam bekerja, pelatihan dilaksanakan kepada para pegawai yang baru bekerja dan yang sudah lama bekerja untuk menunjang kinerja pegawai. Kemampuan

seorang pegawai dalam bekerja tidak lepas dari pelaksanaan pelatihan kerja yang dilaksanakan pihak perusahaan, beberapa para pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan akan mampu dalam bekerja namun ada beberapa sistem yang tidak diketahui oleh para pegawai dalam bekerja sehingga untuk meningkatkan kemampuan para pegawai, maka pihak perusahaan harus melaksanakan pelatihan sesuai dengan bidang – bidang para pegawai yang ada di suatu perusahaan.

Namun fenomena yang terjadi saat ini, ada beberapa terjadinya ketidakpuasan para pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini faktor penyebabnya dikarenakan ketidakmampuan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, ketidakmampuan para pegawai dalam bekerja dikarenakan kurang tepatnya tempat para pegawai ditugaskan dalam bekerja dan tanpa adanya pelatihan kerja yang dilaksanakan pihak perusahaan, kemudian adanya seorang pimpinan memberikan beban kerja namun tidak menggunakan komunikasi yang baik sehingga semangat yang seharusnya tumbuh dari komunikasi yang akan berdampak pada motivasi pegawai dalam bekerja tidak akan tercipta.

Oleh karena itu upaya yang harus dilakukan melaksanakan pelatihan kerja terhadap para pegawai yang bekerja dengan tujuan meningkatkan kemampuan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan ditargetkan oleh pihak perusahaan. Maka apabila meningkatnya kemampuan para pegawai dalam bekerja akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang ditargetkan dan seorang pegawai akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini apabila mampu terlaksana maka akan menjadi suatu budaya organisasi yang sangat baik mampu mencapai tujuan suatu perusahaan.

## Landasan Teori

### Budaya Organisasi

Menurut Luthans, (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah kerangka pemikiran dari pola pikir manusia dan diterapkan dalam kegiatan sehari – hari dan juga sudah disahkan oleh pihak jajaran yang terpenting perusahaan menjadi simbol budaya organisasi tersebut.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

### Motivasi

Menurut Tohardi (2011) kebutuhan utama ini seseorang yang mendorong setiap Sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan apa saja, agar mendapatkan imbalan yang setimpal, baik berupa barang, ataupun uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari hari yang utama atau tempat perlindungan, etiap manusia mengutamakan kepentingan keluarganya dan mendambakan keamanan bagi keluarga dan dirinya.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

### Pelatihan

Menurut Hanggraeni, (2014) Pelatihan adalah suatu pendidikan kilat yang dilaksanakan perusahaan pada untuk memudahkan para pegawai bekerja yang dibebankan.

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

### Kemampuan kerja

Menurut Wulandari & Hamzah, (2019) bahwa kemampuan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

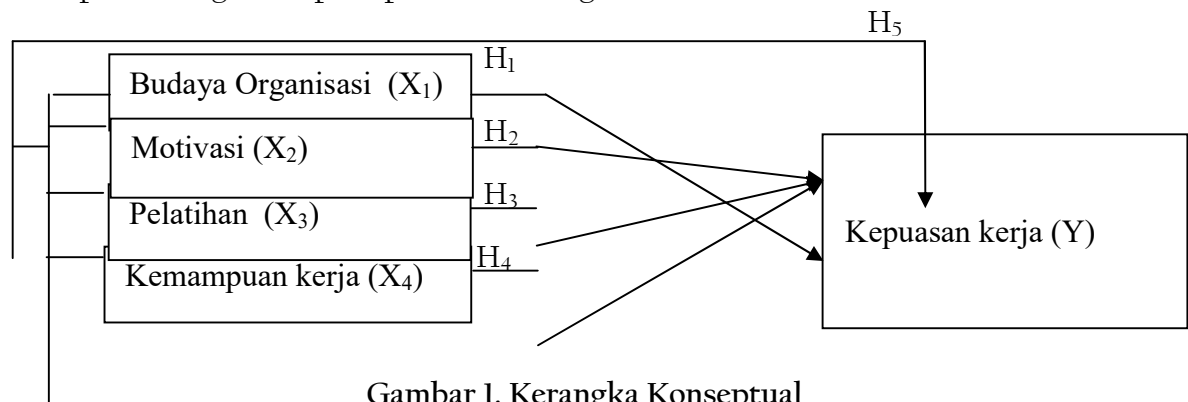
H4 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

### Kepuasan kerja

Menurut Wulandari & Hamzah, (2019) bahwa kemampuan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

H5 : Budaya organisasi, Motivasi, Pelatihan dan Pemampuan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Untuk mempermudah penelitian penulis akan gambarkan kerangka konseptual sebagai alur pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Dinas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Dinas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Dinas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.

- H4 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kantor Dinas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- H5 : Budaya organisasi, Motivasi, Pelatihan dan Kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap pada Kepuasan kerja Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### Metode Penelitian

Menurut Sujarweni (2012:13) Populasi adalah wilayah/generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honor dan PNS yang berjumlah 39 pegawai di kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2011:81), dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili seluruh populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi oleh karena itu populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 pegawai Honor dan PNS yang ada dikantor Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten labuhanbatu utara, yang berarti populasi berjumlah dibawah 100, maka sample ditarik dengan menggunakan metode sensus. Jadi sampel dalam penelitian berjumlah 39 pegawai Honor dan PNS yang ada dikantor Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten labuhanbatu utara.

Untuk mendapatkan hasil uji instrumen pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan proses perhitungan menggunakan program SPSS 22.0 For Windows. pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif dan uji Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.  $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) yaitu berupa Komunikasi, Kedisiplinan, Beban kerja dan Semangat kerja sebagai variabel terikat (Y) Kinerja pegawai.  $H_1 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari variabel ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) yaitu Komunikasi, Kedisiplinan, Beban kerja dan Semangat kerja sebagai variabel terikat (Y) Kinerja pegawai dan Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Analisis Deskriptif Identitas Responden

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dari objek penelitian peneliti

akan dilakukan deskripsi diri para responden, meliputi : Usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Identitas responden pegawai kantor dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbara Utara berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Usia**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	8	20.5	20.5	20.5
25-30 Tahun	18	46.2	46.2	66.7
Valid 30-35 Tahun	9	23.1	23.1	89.7
35-40 Tahun	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa distribusi Responden menurut kelompok umur 21-25 tahun terdapat 8 orang dengan presentase 20.5%, terdapat 18 orang dengan presentase 46.2% kelompok umur 26-30 tahun, terdapat 9 orang dengan presentase 23.1% kelompok umur 31 -35 tahun, terdapat 4 orang dengan presentase 10.3% kelompok umur 36 - 40 tahun.

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden pegawai kantor dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbaru Utara dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut :

**Tabel 2. Identitas Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	22	56.4	56.4	56.4
Laki-laki	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0 Tahun 2021

Dari tabel 2 kelompok jenis kelamin di atas dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 17 orang dengan presentase 56.4% pegawai Kantor Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah Laki - laki sedangkan terdapat sebanyak 22 orang dengan presentase 43.5% adalah Laki-laki .

**Identitas Responden Responden Berdasarkan pendidikan.**

Identitas Responden berdasarkan tentang pendidikan responden pegawai kantor dinas pertanian Kabupaten Labuhanbara Utara dapat dilihat dalam tabel 3 berikut :

**Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sarjana	19	48.7	48.7	48.7
Diploma	6	15.4	15.4	64.1
Valid SLTA/Sederajat	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0 Tahun 2021.

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir pegawai Kantor Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu terdapat sebanyak 19 orang dengan presentase 48.7% orang pegawai berpendidikan sarjana, terdapat sebanyak 6 orang dengan presentase 15.4% orang pegawai berpendidikan Diploma, terdapat sebanyak 14 dengan presentase 35.9% orang pegawai berpendidikan SLTA/Sederajat.

**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, hasil pengolahan data pada uji t (parsial) dengan perbandingan nilai  $t_{tabel}$  dicari pada tabel  $t$  dengan dengan level of test  $\alpha = 5\%$  dan  $df (n-k) = (39-5-1) = 33$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.692. Hasil perbandingan Uji t dapat dilihat pada tabel 5, sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.144	2.512		.798	.431
1 Budaya_organisasi	.233	.096	.111	1.367	.177
1 Motivasi	.346	.113	.438	3.714	.000

Pelatihan	.164	.155	.166	1.283	.245
Kemampuan_kerj	.759	.113	.794	6.543	.000
a					

a. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk variabel Budaya Organisasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.367 < 1.692$ ) dengan nilai signifikan  $0.177 > 0.05$ , maka secara parsial dan signifikan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima.
2. Untuk variabel Motivasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.714 > 1.692$ ) dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , maka secara parsial dan signifikan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis diterima.
3. Untuk variabel Pelatihan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.283 < 1.692$ ) dengan nilai signifikan  $0.245 > 0.05$ , maka secara parsial dan signifikan variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima.
4. Untuk variabel Kemampuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.543 < 1.692$ ) dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  maka secara parsial dan signifikan variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis diterima.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Simulan ( Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel (Y), Hasil uji f sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji f ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.268	4	40.567	25.137	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.091	34	.885		
	Total	192.359	38			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan\_kerja, Budaya\_organisasi, Motivasi, Pelatihan

Pada tabel 6 diatas menunjukkan hasil pengolahan data pada uji f (simultan) dengan perbandingan nilai  $f_{hitung}$  lebih besa dari nilai  $f_{tabel}$  yang ada pada tabel f dengan perolehan nilai melalui rumus, Df diperoleh dengan hitungan  $(k-1) = (5-1) = 4$  sedangkan  $Df_2$  diperoleh perhitungan  $(n-k) = (39-5-1) = 33$  dengan  $\alpha = 5\%$  jadi nilai  $F_{tabel} = 2.66$  nilai  $f_{hitung} > f_{tabel} = 25.137 > 2.66$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dengan demikian secara simultan budaya organisasi, motivasi, pelatihan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian hipotesis diterima.

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

Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) yang ditunjukkan dengan persentase, hasil koefisien Determinasi Sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Koefesien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718	.614	.625	.75076

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan\_kerja, Budaya\_organisasi, Motivasi, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja

Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan yang dihasilkan menunjukkan nilai  $R^2 = 0.625$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa sebesar 62.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, pelatihan dan kemampuan sedangkan sisanya sebesar 37.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, misalnya pengaruh kepemimpinan dll.

### Pembahasan

Pada variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, berdasarkan perhitungan uji parsial variabel budaya organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.367 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.692 ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.177 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan demikian hipotesis penelitian tidak diterima.

Pada variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, berdasarkan perhitungan uji parsial variabel



motivasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.714 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.692 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima. Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Pada variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, berdasarkan perhitungan uji parsial variabel pelatihan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.283 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.692 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.245 > 0.05$  maka  $h_0$  diterima dan  $h_a$  ditolak. Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan demikian hipotesis penelitian tidak diterima.

Pada variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, berdasarkan perhitungan uji parsial variabel kemampuan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.543 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.692 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima. Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Pada variabel bebas (Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan Dan Kemampuan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 25.137 dengan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2.66.

Besarnya pengaruh kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 62.5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, pelatihan dan kemampuan sedangkan sisanya sebesar 37.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak teliti.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan dan Kemampuan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara penulis mengambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian

Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan demikian hipotesis penelitian tidak diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan demikian hipotesis penelitian tidak diterima. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan Dan Kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 25.137 dengan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2.66 dan Besarnya pengaruh kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 62.5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, pelatihan dan kemampuan sedangkan sisanya sebesar 37.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak teliti.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai bahwa Budaya organisasi sangat berperan untuk menerapkan kedisiplinan pada kantor Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuanbatu Utara, namun pada penelitian ini budaya organisasi berdasarkan peritungan asil uji t atau parsial tidak berpengaruh dan signifikan, untuk itu pimpinan harus mampu menerapkan budaya organisasi terhadap para pegawai dan juga pimpinan agar sumber daya yang ada dikantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten labuhanbatu utara lebih disiplin dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi merupakan suatu hal yang paling penting untuk membangkitkan semangat kerj apar apegawai, untuk itu pada penelitian ini motivasi sangat dibutuhkan bagi para pegawai yang bekerja agar tumbuhnya rasa semangat kerja dan motivasi dari dalam diri sendiri. Pelatihan pada penelitian sangat rendah dan tidak berpengaruh teradap kepuasan kerja, namun kebalikannya untuk

meningkatkan kinerja pegawai seorang pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara melaksanakan pelatihan, apabila terlaksana pelatihan maka secara otomatis kinerja pegawai meningkat dan akan tumbuh rasa kepuasan kerja secara tersendiri. Kemampuan kerja tidak akan ada dimiliki para pegawai atau sumber daya manusia yang ada di kantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten labuanbatu utara tanpa terlaksananya pelatihan kerja pegawai, maka apabila terlaksana pelatihan kerja teradap pegawai yang tepat sasaran maka secara otomatis kemampuan kerja pegawai akan meningkat dan akan tumbuh rasa kepuasan kerja apabila seorang pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

#### Daftar Pustaka

- Edy Sutrisno. (2012). Tantangan Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS. In Semarang, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan menggunakan SPSS. In Gramedia.
- Ghozali. (2011). Tujuan Uji Normalitas. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang.
- Hanggraeni, D. (2014). Manajemen Risiko Perusahaan (Enterprise Risk Management) dan Good Corporate Governance. Penerbit Universitas Indonesia. <https://doi.org/10.3390/jrfm11030035> (Di akses T. 21 Julil 2012)
- Hasbullah, H. (2018). LINGKUNGAN PENDIDIKAN DALAM AL-QUR'AN DAN HADIS. Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01.833> (Di akses T. 30 Juli 2018)
- Hasmy, Z. A. (2019). Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam. BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1144> (Di akses T. 12 Oktober 2019)
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (Ocb). Ilmu Ekonomi Dan Sosial.
- Jatiningrum, C. D., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja. Administrasi Bisnis.
- Luthans, F. (2012). Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition. In Organizational behavior: an edivence-based approach.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In Manajemen Sumber Daya Perusahaan.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Jurnal Bisnis Administrasi.
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004> (Di Akses T. 24 Januari 2017)

- rivai dan sagala. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek. Rekrutmen.
- Rumada, G., & Utama, I. (2013). PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL TAMAN HARUM UBUD GIANYAR. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Santoso, S. (2012). Statistik Parametrik. Statmat: Jurnal Statistika Dan Matematika. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>.
- Sinambela, & Poltak, P. D. L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (1st ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian. Metode Penelitian.
- Sujarweni, W. V. (2014). Metode dan Teknik Penelitian. Metode Penelitian.
- Sulistiani, S. Y. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing. Ekonologi.
- Sumampouw, S. E., Sumayku, S. M., & Kalangi, J. A. F. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara, Tbk. Journal of Chemical Information and Modeling.
- Trihono, T. (2015). Upaya Meningkatkan Pemahaman Konsep Fisika dan Kemampuan Kerja Kelompok melalui Penerapan Konstruktivisme pada Siswa Kelas VIII C SMP Negeri 1 Playen Tahun Pelajaran 2014/2015. Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Fisika. <https://doi.org/10.12928/jrkpf.v2i2.3249> (Di akses T. 13 Januari 2015)
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Signaling STMIK Pringsewu.
- Zainal, A. (2012). Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah. In Bandung: Yrama Widya. <https://doi.org/9786024222406> (Di akses T. 19 Desember 2012)
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.