

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA PT. NAGA HARI UTAMA MEDAN**

**Oleh:  
M Amri Nasution, SE, M.Si**

**Abstrak**

Penelitian ini mengemukan masalah apakah iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai dan apakah iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama Medan. Tujuan penelitian untuk mengetahui iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama Medan. Penelitian ini dengan pendekatan asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan sampel 50 karyawan PT. Naga Hari Utama Medan dengan menyebarkan angket pertanyaan.

Dari hasil penelitian lakukan disimpulkan bahwa hasil evaluasi di dapat angka *Adjusted R Square* sebesar 0,641, hal ini berarti adalah sebesar 64.1 % variasi kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan 35.9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil uji serempak didapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $44,776 > F_{tabel}$  3,18 dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) dapat diterima yaitu iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama. Pada uji parsial pengaruh pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja didapat nilai  $t_{hitung} = 9,443 > t_{tabel}$  2,000 dengan signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, hasil pengujian parsial pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja didapat nilai  $t_{hitung} = 2,858 > t_{tabel}$  2,000 dengan signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku sumberdaya manusia (SDM) yang berada di dalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan

kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik.

Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus memperhatikan sikap bawahannya terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan, karena akan berpengaruh terhadap produktivitas dari pekerjaan itu sendiri. Sikap diartikan sebagai perilaku, gerak-gerik, bertingkah laku dengan gaya yang dibuat-buat. Sikap adalah determinan perilaku, sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

Sikap disini akan berkaitan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, sebab mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap akan berkaitan dengan nilai, artinya nilai akan mengatur bahkan membentuk sikap. Selain itu, sikap sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya, yang didasarkan atas banyak aspek pekerjaan. Dikatakan juga bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan oleh persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, dan didasarkan pada faktor lingkungan kerja. Pada kenyataannya tidak ada pemimpin yang tidak menginginkan tercapainya tujuan organisasi. Hampir semua dari mereka menginginkan pencapaian tujuan dengan berusaha meningkatkan produktivitas dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Suatu organisasi seyogyanya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Untuk itu perlu diketahui faktor apa saja yang menjadi faktor penentu kepuasan kerja karyawan dan pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Iklim organisasi tentu tidak selalu sama antara organisasi satu dengan yang lain, karena tiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda.

Demikian pula dengan iklim organisasi pada PT. Naga Hari Utama Medan yang telah melakukan berbagai perubahan guna mendukung kemampuan untuk memenangkan persaingan perusahaan. Perubahan tersebut meliputi kepemimpinan, tanggung jawab, dan sistem penghargaan yang merupakan faktor iklim organisasi di PT. Naga Hari Utama Medan untuk mencapai kepuasan pegawainya.

PT. Naga Hari Utama Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keamanan (*security*). Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya perusahaan senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal agar dapat bekerja dengan optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah iklim organisasi dan gaya kepemimpinan. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Agar tercipta kepuasan kerja maka perusahaan harus dapat memberikan imbalan kompensasi yang sesuai dengan janji pimpinan.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkenaan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kerjasama antar anggota organisasi belum berjalan dengan baik sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi.
2. Karyawan belum menggunakan kemampuan seluruh dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya.
3. Kurangnya perhatian pimpinan untuk membangun suatu proses yang terpecaya dan untuk menyakini karyawan dalam memajukan perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, dan identifikasi masalah maka menjadi batasan masalah adalah pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pegawai Pada PT. Naga Hari Utama Medan

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama Medan?
2. Apakah iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama Medan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama Medan.
2. Untuk mengetahui iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan dan kesejahteraan karyawan dapat dipenuhi.
2. Dengan mengetahui beberapa indikator dari iklim organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja, maka dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam memperbaiki kinerja karyawan pada khususnya dan kinerja perusahaan pada umumnya.
3. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya.

## **2. Kajian Teoritis**

### **2.1 Pengertian Iklim Organisasi**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu.

Dalam setiap organisasi maupun perusahaan karyawan atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Pegawai sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen.

Kerjasama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi (perusahaan).

Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah

memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut.

Menurut Siagian (2012:63) menyatakan bahwa “Iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional”.

Utami, (2013: 358) menjelaskan “Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

## **2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang di tegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi reward bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama

Kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tertentu jika bawahan mampu menyelesaikan dengan baik tugas tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama.

Sejumlah langkah dalam proses transaksional yakni pemimpin transaksional memperkenalkan apa yang diinginkan bawahan dari pekerjaannya dan mencoba memikirkan apa yang akan bawahan peroleh jika hasil kerjanya sesuai dengan transaksi. Pemimpin menjanjikan imbalan bagi usaha yang dicapai, dan pemimpin tanggap terhadap minat pribadi bawahan bila ia merasa puas dengan kinerjanya.

Menurut Dubrin (2005:3) “Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah”. Sedangkan Sofaria (2010:14) menyatakan bahwa “Keahlian dan kerja keras tidak cukup untuk menjadi sukses, akan tetapi bagaimana seorang pemimpin dapat memahami dan menjalin hubungan yang baik dengan seluruh anggota organisasi. Menjalni komunikasi yang baik dan bertingkah laku sebagai seorang pemimpin yang berkarismatik, memiliki rasa empati dan menghargai setiap pendapat orang lain”.

Selain itu, Nimran (2008:64) bahwa “Kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki”.

Kepemimpinan transaksional mendasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial antara pemimpin dan para pengikutnya. Pemimpin dan para pengikutnya merupakan pihak-pihak yang independen yang masing-masing mempunyai tujuan, kebutuhan dan kepentingan sendiri. Sering tujuan, kebutuhan dan kepentingan tersebut saling bertentangan sehingga mengarah ke situasi konflik. Misalnya, di perusahaan sering tujuan pemimpin perusahaan dan tujuan karyawan bertentangan sehingga terjadi peerselisihan industrial.

Dalam teori kepemimpinan ini hubungan antara pemimpin dan para pengikutnya merupakan hubungan transaksi yang sering didahului dengan negosiasi tawar menawar. Jika para pengikut memberikan sesuatu atau melakukan sesuatu untuk pemimpinnya, pemimpin juga akan memberikan sesuatu kepada para pengikutnya.

Jenis pemimpin transaksional ini sangat banyak di Indonesia, hal ini bisa kita perhatikan pada saat menjelang Pemilu dimana rakyat dicekoki dengan berbagai janji setinggi langit agar pemimpin tersebut dipilih oleh rakyat, bahkan ada yang disertai dengan imbalan tertentu (*money politic*).

### 2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pembentukan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tidak terlepas dari kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja yang dirasakan. Karyawan mempunyai harapan untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhannya, saat mereka memasuki organisasi kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya untuk mengejar upah yang tinggi tetapi juga kebutuhan untuk aktualisasi diri. Salah satu wujud untuk menunjukkan aktualisasi diri seseorang adalah kepuasan kerja.

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan global organisasi.

Menurut Kotler dan Keller (2009:138-139) bahwa “Kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk atau hasil terhadap ekspektasi mereka”.

Menurut Manullang (2005:150) bahwa “Kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih selama jam kerja akan memperbaiki moral dan kesungguhan karyawan serta efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan kepuasan kerja menjadi meningkat karena karyawan dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaannya”.

Menurut Handoko (2008:193) bahwa “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Sedangkan pendapat Hasibuan (2007:202) bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Melalui kajian ilmu perilaku organisasi dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku sistem organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas dan kinerja, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan (*turnover*) dan kepuasan kerja.

Kajian-kajian sebelumnya telah banyak memperhatikan masalah kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan factor pendorong meningkatnya kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian merupakan gambaran umum penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti untuk mencapai tujuan tertentu. Rancangan penelitian disajikan dalam satu kesatuan naskah yang ringkas dan utuh. Rancangan penelitian menunjukkan adanya format penulisan yang disusun secara sistematis dan operasional meliputi langkah-langkah dan tahapan yang harus dijalani oleh peneliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rancangan penelitian kuantitatif menunjukkan adanya proses analisis untuk mengukur, menghubungkan, dan menghasilkan data penelitian berupa angka. Meskipun analisis data memiliki peran yang sangat penting, tetapi tahap perumusan definisi operasional, tahap pengukuran validitas, dan reliabilitas tidak dapat diabaikan.

Pendeskripsian diupayakan dalam latar yang bersifat natural sebagai sumber data langsung. Peneliti berusaha menghimpun data dalam keadaan yang

sewajarnya, mempersamakan cara kerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga tidak kehilangan sifat ilmiahnya.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:57) mengatakan bahwa "Penelitian asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Alasan penulis memilih penelitian asosiatif karena dalam penelitian ini menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya".

### **3.2 Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat yaitu: variabel bebas pertama iklim organisasi (X1) dan variabel bebas kedua gaya kepemimpinan transaksional (X2) serta variabel terikat kepuasan kerja (Y)

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010:115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi merupakan kumpulan dari individu, atau unit, atau unsur yang dijadikan obyek atau sasaran penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Naga Hari Utama yang berjumlah 50 orang dengan menyebarkan angket pertanyaan.

Penelitian ini yang akan digunakan dalam pengolahan data hanya jawaban kuesioner yang berasal dari responden yang telah diisi dengan semestinya yaitu yang telah terisi secara lengkap sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sedang jawaban kuesioner yang kosong dan tidak lengkap, tidak ikut diolah..

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2013:174) "Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antaranya 10%-15% atau 20%-25%".

Berdasarkan uraian di atas penulis, direncanakan untuk dijadikan sebagai populasi adalah sebanyak 50 orang, di mana dijadikan sampel 50 orang secara menyeluruh karena populasi kurang dari 100 orang. Dalam penelitian ini yang akan digunakan dalam pengolahan data hanya jawaban kuesioner yang berasal dari responden yang telah diisi dengan semestinya yaitu yang telah terisi secara lengkap sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sedangkan jawaban kuesioner yang kosong dan tidak lengkap, tidak ikut diolah.

### **3.4 Pengujian Instrumen Data**

Untuk menguji apakah instrumen angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi.

1. Pengujian validitas

Untuk menguji apakah instrumen angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi. Validitas sering diartikan dengan *kesahihan*. Suatu alat ukur disebut memiliki validitas bilamana alat ukur tersebut isinya layak mengukur obyek yang seharusnya diukur dan sesuai dengan kriteria tertentu Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson. Mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan nilai total pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas, digunakan dengan teknik *corelation producttmoment* dengan cara mengkolerasikan skor butir dengan skor total. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 100 responden dan taraf signifikansi 5% dengan bantuan program SPSS versi 18.0. Pengujian validitas, yaitu : Apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , artinya terdapat korelasi antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$  dan dikatakan valid. Apabila  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , artinya tidak terdapat korelasi antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$  dan dikatakan tidak valid.

2. Pengujian reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data dikatakan *reliable* adalah memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dapat menggunakan tehnik *Cronboach Aplha*, jika nilai *Aplha* lebih besar dari 0.60 dinyatakan *reliable*. Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Perhitungan koefisien alpha memanfaatkan bantuan SPSS 19.0 dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang *reliable* adalah 0,60. Jadi nilai koefisien alpha  $> 0,60$  merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut *reliable*.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan bantuan *software SPSS 19.0*. Sebelum dianalisis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui *output* grafik kurva normal *p-p plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang

menyebarkan di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain. jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda karena ada dua atau lebih variabel independennya. Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F. Menurut Ghazali (2011:84) "Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat". Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi  $F_{hitung}$  dengan ketentuan: jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha 0.05$ , maka  $H_1$  ditolak, dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha 0.05$ , maka  $H_1$  diterima.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Menurut Ghazali (2011:84) "Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen". Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi  $t_{hitung}$  dengan ketentuan: jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha 0.05$ , maka  $H_1$  ditolak, dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha 0.05$ , maka  $H_1$  diterima.

#### 4. Pembahasan

##### 4.1 Pengujian Instrumen Data

Program digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 19.0. Dari 50 angket yang dikembalikan dan dijawab responden, penulis mengimput nilai-nilai untuk bahan pengujian.

a. Uji Validitas

Untuk melakukan pengujian validitas dilakukan dengan *one way analysis* dengan menggunakan pendekatan uji validitas internal, yakni menguji validitas setiap butir pertanyaan (*content validity*). Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Validitas Iklim Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37,2600	25,135	,940	,953
P2	37,4200	25,391	,631	,967
P3	37,2400	25,492	,854	,956
P4	37,2600	25,543	,864	,956
P5	37,2200	24,828	,855	,956
P6	37,2600	25,135	,940	,953
P7	37,2400	25,247	,899	,955
P8	37,2000	24,898	,876	,955
P9	37,4000	25,306	,657	,966
P10	37,2800	25,063	,914	,954

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017

**Tabel 4.2**  
**Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39,2200	12,093	,578	,798
P2	39,2200	13,032	,457	,811
P3	39,1800	12,844	,572	,800
P4	39,2600	12,033	,636	,792
P5	39,3000	13,276	,365	,821
P6	39,1400	12,286	,775	,782
P7	39,2400	12,635	,523	,804
P8	39,1400	13,021	,564	,802
P9	39,2600	13,462	,316	,827
P10	39,2600	13,462	,366	,820

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017

**Tabel 4.3**  
**Validitas Kepuasan Kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38,4200	12,942	,720	,809
P2	38,1000	13,235	,330	,848
P3	38,2800	12,573	,672	,809
P4	38,5400	13,396	,393	,836
P5	38,4600	13,356	,637	,817
P6	38,3800	12,649	,707	,807
P7	38,5200	13,112	,444	,832
P8	38,4400	12,700	,746	,806
P9	38,1200	13,128	,350	,846
P10	38,3200	12,793	,631	,813

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid. Berdasarkan hasil uji validitas di atas yang terdapat di kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari variabel iklim organisasi, gaya kepemimpinan transaksional, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,30 atau dengan kata lain seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

**Tabel 4.4**  
**Uji Reabilitas Iklim Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017

**Tabel 4.5**  
**Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	10

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017

**Tabel 4.6**  
**Uji Reabilitas Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

**Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017**

Setelah dilakukan penelitian pengujian reabilitas dapat diketahui reabilitas variabel iklim organisasi dengan alpha sebesar 0,961, gaya kepemimpinan transaksional dengan alpha sebesar 0,822, variabel kepuasan kerja dengan alpha sebesar 0,838. Jika nilai reabilitas lebih besar dari yang dipersyaratkan 0.60, maka instrumen tersebut reliabel. Apabila dilihat dari tingkat reliabilitas instrumen penelitian di atas maka dapat disimpulkan instrumen penelitian in dapat diterima karena lebih besar dari 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan ringkasan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,32835228
Most Extreme	Absolute	,136
Differences	Positive	,133
	Negative	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		,959
Asymp. Sig. (2-tailed)		,317

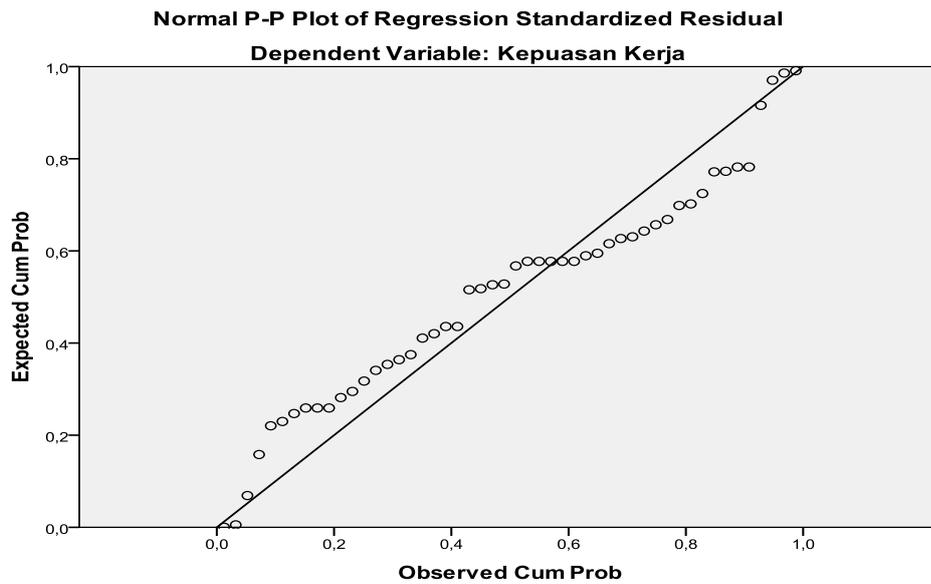
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017**

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov berada diatas *cut off value* yang telah disepakati, yaitu 0.05 jadi  $0.959 > 0.05$  maka disimpulkan data terdistribusi secara normal. Secara keseluruhan, dengan menggunakan metode grafik, dan statistik dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas dipenuhi dalam penelitian ini.

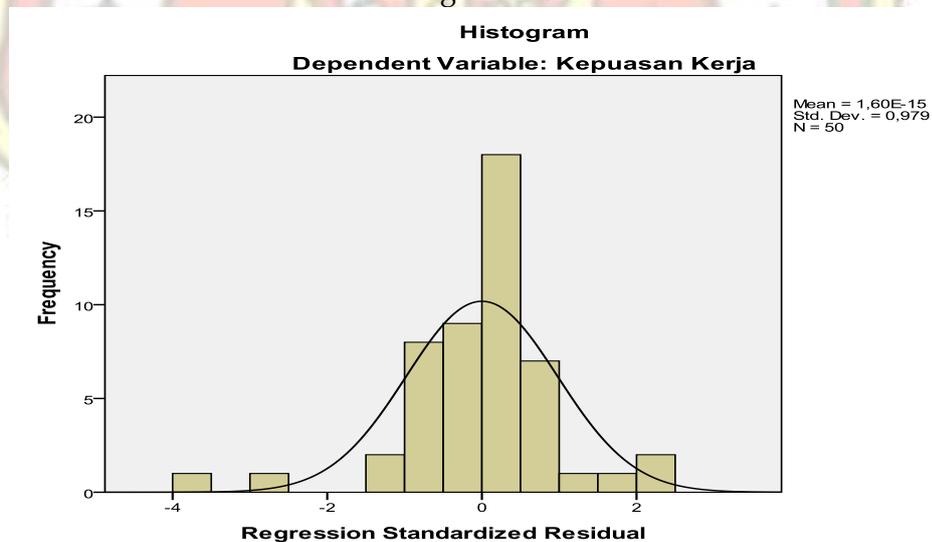
**Gambar 4.1**  
**Normal Plot**



Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

Gambar 4.2  
Histogram Normal



Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, nampak bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi.

d. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Konsekuensi dari adanya hubungan (korelasi) yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen adalah koefisien regresi dan

simpangan baku (*standard deviation*) variabel independen menjadi sensitif terhadap perubahan data serta tidak memungkinkan untuk mengisolir pengaruh individual variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	,999	1,001
Kepemimpinan Transaksional	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

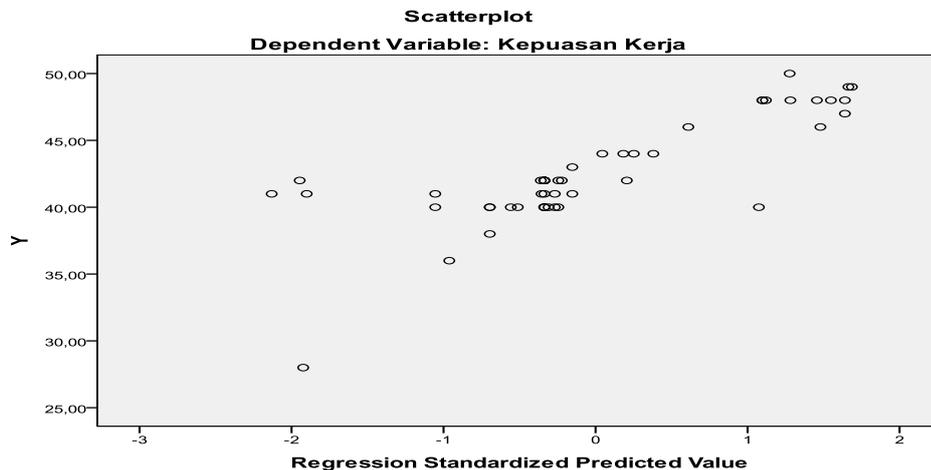
**Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017**

Berdasarkan hasil tabel 4.8 di atas dapat dilihat dikolom *coefficients statistic* yaitu pada kolom VIF. Nilai VIF untuk iklim organisasi dan kepemimpinan transaksional sebesar 1.001, karena lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas bukan heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, nampak bahwa noktah-noktah terpecah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas daripada heteroskedastisitas.

f. Uji determinasi

Untuk melihat seberapa besar variabel iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional mempresentasikan variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	,656	,641	2,37738

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017**

Model *summary* pada tabel 4.18 dapat terlihat besarnya *adjusted R Square* 0,641, hal ini berarti adalah sebesar 64.1 % variasi kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan 35.9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**4.2 Pengujian Hipotesis**

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 4.10**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	506,140	2	253,070	44,776	,000 <sup>a</sup>
Residual	265,640	47	5,652		
Total	771,780	49			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017**

Dari tabel 4.10 didapat dilihat nilai Fhitung sebesar 44,776 > Ftabel 3,18 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) dapat diterima yaitu iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Setelah dilakukan uji serempak (Uji-F) kemudian dilakukan uji parsial (Uji-t) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara

individu pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau *test of level* pengujian hipotesis 5 %. Hasil uji parsial dapat dilihat tabel 4.11 di bawah ini.

**Tabel 4.11**  
**Uji-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,520	4,597		3,376	,001
Iklm Organisasi	,576	,061	,808	9,443	,230
Kepemimpinan Transaksional	,074	,086	,073	2,858	,395

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017**

Dari tabel 4.11 dapat terlihat variabel bebas (independen) yang dimasukkan ke dalam model regresi variabel iklim organisasi dan kepemimpinan transaksional signifikan hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan untuk iklim organisasi sebesar 0.23 dan kepemimpinan transaksional sebesar 0,395 dan nilai keduanya di atas 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari tabel 4.11 di atas, didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 15.520 + 0.576 (X1) + 0.074 (X2)$ . Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk :

- 1) Pengaruh iklim organisasi memiliki nilai t sebesar 9.433 nilai koefisien b sebesar 0.576, dan tingkat signifikan sebesar 0.230. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel ( $X_1$ ) pengaruh iklim organisasi memiliki pengaruh positif sebesar 9.433 terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), dengan tingkat signifikan sebesar 0,230. Artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.
- 2) Gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai t sebesar 2.858, nilai koefisien b sebesar 0.074, dan tingkat signifikan sebesar 0.395. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel ( $X_2$ ) yaitu gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ) dengan tingkat signifikan 0.395. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.
- 3) Konstanta sebesar 15.520 berarti kepuasan kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi faktor iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional sebesar konstanta meskipun variabel independennya bebas (nol).

Dari hasil pengujian regresi linier berganda  $Y = 15.520 + 0.576 (X1) + 0.074 (X2)$ . Dari persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:  $b_0$  = konstanta = 15.520 menunjukkan besarnya nilai dari variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Apabila variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), dan gaya kepemimpinan transaksional ( $X_2$ ) sama dengan nol atau konstan, maka  $Y$  sebesar 15,520.

$b_1$  = koefisien regresi untuk iklim organisasi ( $X_1$ ) = 0.576 berdasarkan koefisien regresi iklim organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.576 dan bertanda positif. Hal tersebut menunjukkan adanya perubahan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$b_2$  = koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transaksional ( $X_2$ ) = 0.074. Berdasarkan koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0.074 dan bertanda negatif. Hal tersebut menunjukkan adanya perubahan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara signifikan.

Dari tabel 4.16 hasil pengujian parsial pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja didapat nilai  $t$ -hitung = 9,443 >  $t$ -tabel 2,000 dengan signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama.

Selanjutnya, hasil pengujian parsial pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja didapat nilai  $t$ -hitung = 2,858 >  $t$ -tabel 2,000 dengan signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama.

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Naga Hari Utama Medan. Pengaruh yang ditimbulkan adalah positif, yaitu semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas kerja. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan adalah positif, yaitu semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut berarti di PT. Naga Hari Utama Medan dengan variabel iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional adalah merupakan dua faktor penting dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pihak PT. Naga Hari Utama Medan untuk lebih memperhatikan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun, pihak PT. Naga Hari Utama Medan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan baik dan pada akhirnya akan memberikan hasil yang positif terhadap perusahaan.

## 5 Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

- Dari hasil evaluasi di dapat angka *adjusted R Square* 0,641, hal ini berarti adalah sebesar 64.1 % variasi kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan 35.9 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- Hasil uji serempak didapat dilihat nilai  $F$ hitung sebesar 44,776 >  $F$ tabel 3,18 dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis

(H1) dapat diterima yaitu iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama.

- c. Hasil uji parsial pengaruh pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja didapat nilai  $t\text{-hitung} = 9,443 > t\text{-tabel } 2,000$  dengan signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, hasil pengujian parsial pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap keupasan kerja didapat nilai  $t\text{-hitung} = 2,858 > t\text{-tabel } 2,000$  dengan signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Naga Hari Utama.

## 5.2 Saran

- a. Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, hendaknya pihak perusahaan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan iklim organisasi seperti ruang kerja, peralatan, penerangan, pengaturan suhu dan udara, kebisingan, sistem kepercayaan, pemberian wewenang, serta komunikasi, kejujuran, tanggung jawab, dan lain-lain.
- b. Hasil penelitian yang telah dilakukan, bagi pemimpin PT. Hari Naga Utama, hendaknya mempertahankan gaya kepemimpinan transaksional karena berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Perlu terus diupayakan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar lebih meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawai yang lebih baik untuk mendukung terwujudnya kualitas SDM pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dubrin, Andrew J. (2005). *Leadership*, Jakarta: Prenada Media.
- Handoko, T. Hari (2008). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Manullang, M. (2005). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nimran, Umar. (2008). *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Citra Media.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofaria, Triantoro. (2010). *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Utami, Herta Sudyanti. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Pedagangan Kota Samarinda*. Samarinda: Journal Administrasi Reform, Volume 1, Nomor 2.

