

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. JIMMULYA**

Mohd. Kurniawan DP

*Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend. Sudirman No. 629 KM. 4 Palembang Kode Pos 30129
email : kurniawan@uigm.ac.id*

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the influence of leadership, motivation and organizational culture on employee work satisfaction PT. Jimmulya. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, multiple linear regression, coefficient of determination test, t test and F test using SPSS 17. The results showed that leadership, motivation and organizational culture partially positively and significantly influence on job satisfaction . Simultaneously, leadership and organizational culture have positive and significant effect on job satisfaction with $R^2 = 0,0,426$. This value explains the leadership and organizational culture simultaneously as much as 42.6%. While the rest, 57.4% is explained by variables other than leadership and organizational culture.

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan

meningkat dan menciptakan kepuasan kerja (Robbins, 2010:4).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Flippo dalam Hasibuan, 2013:11).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan budaya perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja

*) Dosen Fakultas Ekonomi UIGM

merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam lingkungan kerja peran pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja yang kemudian berpengaruh pada kinerja orang yang dipimpinnya (Yukl, 2005).

Selain kepemimpinan indikator pengaruh lain yang perlu dipertimbangkan adalah motivasi dan budaya organisasi. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Hasibuan, 2006:152)

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

PT. Jimmulya merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dalam bidang eksplorasi minyak dan gas. PT. Jimmulya juga mendukung pelayanan dan penyaluran tenaga kerja, serta telah banyak terlibat dalam eksplorasi operasi seismik khususnya selama 30 tahun lebih di Indonesia dan Asia Tenggara yang saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia. PT. Jimmulya ini bertempat di Jl. R. Soekamto No. 29C Kel 8 Ilir, Ilir Timur II, Palembang, Sumatera Selatan.

Perusahaan bergerak dalam penyaluran tenaga kerja dan mengeksplorasi seismik yang memiliki resiko berbahaya, sehingga dibutuhkan standar keselamatan yang tinggi. Memiliki hubungan yang baik dengan klien merupakan salah satu prinsip perusahaan dalam mempertahankan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan penting.

Maka dari itu untuk dapat mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peran yang memimpin karyawan dalam menjalankan tugas yang memberikan motivasi kepada karyawan agar tetap bekerja dengan maksimal untuk menjamin keberhasilan sebuah proyek dengan klien tertentu. Sehingga sebuah perusahaan diharuskan memiliki budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik didalam aktivitas dan meningkatkan motivasi bagi seluruh karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai dan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pada uraian di atas, penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jimmulya”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas, maka dapat ditentukan perumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jimmulya?

- *Tujuan Penelitian*

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh antara

kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jimmulya

Kepemimpinan

Menurut Bush (2008), pemimpin-pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, memberi motivasi, dan melakukan kepada bawahannya. Kepemimpinan adalah tindakan-tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang diharapkan.

Nimran (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbins (1996:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Siagian (2002 :66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan

bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Maslow (dalam Hasibuan, 2006:151) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Inti dari Teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, Model Maslow (dalam Hasibuan, 2006:151) ini sering disebut dengan model yang mengkaitkan kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu kerja. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika

kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Menurut model Maslow, pada umumnya terdapat hirarki kebutuhan manusia, yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan
(Maslow, 1943)

Menurut Robbins (2008), budaya organisasi tidak pernah kekurangan definisi. Budaya organisasi dijelaskan, misalnya sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara berorganisasi

dan berperilaku dari para anggota organisasi. Jadi jelaslah bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini, dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan, berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh staff dan orang-orang yang ada di dalamnya. Selanjutnya, sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target kinerja yang ditetapkan.

Proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 (empat) tahapan, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam perusahaan seperti kemangkiran, konflik manager-pegawai dan perputaran karyawan. Dari sisi pegawai, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, dan lainnya. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi,

pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, dan lainnya.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoretis yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jimmulya.

C. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jimmulya beralamat Jl. R. Soekamto No. 29C Kel 8 Ilir, Ilir Timur II, Palembang, Sumatera Selatan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan sejumlah 27 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua

karyawan PT. Jimmulya yaitu 27 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang didapatkan dari data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner/angket yang diisi responden. Dan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literature, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencarian di internet yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang hendak diperoleh dalam rencana penelitian ini menggunakan metode survey dan akan menggunakan cara/teknik-teknik instrument kuesioner. Menurut Sugiyono (2005), pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan pada PT. Jimmulya.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

1. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi (Bartol, 1991 dalam Tika, 2006:63).

Variabel kepemimpinan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dalam Robbins (1996:45) yaitu sebagai berikut: *Telling, Selling, Participating* dan *Delegating*

2. Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Variabel motivasi memiliki 5 indikator, antara lain adalah fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Hasibuan, 2003)

3. Budaya Organisasi adalah suatu pola diciptakan, ditemukan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota baru (Schein dalam Tika, 2006: 2).

Variabel budaya organisasi ini menggunakan 6 (enam) indikator (Robbins, 1990 : 480), yaitu Nilai-nilai organisasi, dukungan manajemen, sistem imbalan, toleransi

dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar, orientasi pada rincian pekerjaan, orientasi pada tim

4. Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:148).

Variabel kepuasan kerja karyawan ini menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori dua faktor Herzberg dalam Mangkunegara (2005:121-122), yaitu: (1) Kompensasi, (2) Kondisi kerja, (3) Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, (4) Kesempatan untuk berkembang.

Pengukuran Variabel

Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin tersebut sama (bernilai 1 s.d 5), maka tipe data yang digunakan adalah tipe data ordinal.

Azwar (1997) mengemukakan bahwa menurut *Likert* penggunaan metode pengukuran interval memang lazim dipakai untuk mengukur variabel psikologis. Menurut Ridwan (2002) skala *Likert* yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen agar memberikan hasil sesuai dengan tujuannya. Menurut Sugiyono (2000) bahwa pengujian validitas dilakukan dengan analisa butir. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha 0,05$.

Berdasarkan hasil perhitungan Program SPSS menunjukkan bahwa semua aspek indikator dari kepemimpinan (K), motivasi (M), budaya organisasi (BO), dan kepuasan kerjakerja (PU) dinyatakan valid karena memiliki nilai $t_{hitung} > 0,3$, sehingga layak digunakan untuk

analisis selanjutnya, yaitu analisis regresi linier berganda.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (1998), konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep yaitu konsistensi. Pengujian konsistensi interval yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas.

Konsep realibilitas adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen. Maholtra (1995) mengemukakan ketentuan pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach adalah dengan membandingkan koefisien alpha (α) dengan 0,6.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	,853	9
Motivasi	,846	10
Budaya Organisasi	,801	6
Kepuasan Kerja	,666	10

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 17, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan Program SPSS tersebut, dinyatakan bahwa semua variabel reliabel karena nilai *cronbach's alpha* kepemimpinan 0,853, motivasi 0,846, budaya organisasi 0,801 dan kepuasan kerja 0,666 memiliki nilai lebih dari 0,6 sehingga dapat digunakan

untuk analisis selanjutnya, yaitu analisis regresi berganda.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Independent (bebas) Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan

Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel Dependent (terikat) kepuasan kerja (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.488	3.312		7.394	.000
	KEPEMIMPINAN	-1.347	.408	-2.582	-3.298	.003
	MOTIVASI	.858	.386	1.499	2.224	.036
	BUDAYA ORGANISASI	1.234	.353	1.382	3.494	.002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

Didapatkan hasil sebagai berikut :

$$Y = 24.488 + -1.347X_1 + 0,858X_2 + 1,234X_3$$

Persamaan regresi yang telah ditemukan itu dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana nilai variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan persamaan diatas bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) lebih besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) daripada variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2). Dan Kepemimpinan (X_1) pengaruhnya lebih kecil daripada Motivasi dan Budaya Organisasi (X_2 & X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hipotesis simultan pada analisis linear berganda diuji dengan uji F, dengan demikian uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis ketiga yang dibangun adalah sebagai berikut :

H_0 : X_1, X_2 dan X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika nilai $sig. \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.200	3	17.733	5.701	.005 ^a
	Residual	71.541	23	3.110		
	Total	124.741	26			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai sig. $< \alpha$ yaitu $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama X_1 , X_2 dan X_3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji t

Hipotesis parsial pada analisis linear berganda diuji dengan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independen atau menguji regresi dari masing-masing

variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial variabel eksogen berpengaruh secara nyata terhadap variabel endogen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (signifikan) dengan besarnya tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika P value $< \alpha$, maka H_0 ditolak atau H_a . Berarti secara parsial variabel eksogen berpengaruh nyata terhadap variabel endogen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Alpha (α)	Ket
Kepemimpinan	-3.298	0,003	0,05	Negati dan signifikan
Morivasi	2.224	0,036	0,05	Positif dan signifikan
Budaya Organisasi	3.494	0,002	0,05	Positif dan signifikan

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kepuasan

Kerja). Hasil uji determinasi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.352	1.764

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square atau R^2 0,426 (42,6%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa R sebesar 0,653 (65,3%) yang merupakan hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel independen. Dan R^2 sebesar 0,426 (42,6%) yang merupakan nilai keeratan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 dengan variabel Y, serta menyatakan sebanyak 42,6% variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 57,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian tentang pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) di PT. Jimmulya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai sig. $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai sig.

$0,036 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai sig. $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut dianggap sangat penting dalam penilaian kepuasan kerja bagi karyawan.

- 2) Pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari sig. $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak.
- 3) Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dijelaskan variabel bebas lainnya yang tidak termasuk didalam penelitian ini.
- 4) Nilai pengaruh X_2 dan X_3 bernilai positif yaitu 2,224 dan 3,494 artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, nilai koefisien regresi untuk budaya

organisasi $X_3 = 1,234$ lebih besar dari pada koefisien regresi budaya organisasi $X_2 = 0,858$. Sedangkan nilai pengaruh X_1 bernilai negatif yaitu $-3,298$ artinya kepemimpinan kurang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, nilai koefisien regresi untuk $X_1 = -1,347$ merupakan nilai pengaruh yang paling kecil dibandingkan variabel lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, M. 2007. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty. Jakarta
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Indrawijaya Adam I., 2002. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Hasan, Iqbal. 2011. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Keuangan Teori Konsep & Aplikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Usman, Husaini. 2016. *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara