

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan YANTEK (Unit PT PLN (Persero) Rayon Kebumen)

NUR FATONAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, Kebumen

Email: nfatonah301@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Yantek (Unit PT PLN (Persero) Rayon Kebumen). Penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis program SPSS Versi 21.0. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kerja lapangan pada Yantek (Unit PT PLN (Persero) Rayon Kebumen). Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yaitu 60 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji T, koefisien determinasi, analisis korelasi dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil Koefisien determinasi struktural I sebesar 42,7% menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan yang berarti antara kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kerja lapangan Yantek Rayon Kebumen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil koefisien determinasi struktural II sebesar 56,3% menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kerja lapangan Yantek Rayon Kebumen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Menurut Byars (1984) dalam Suharto dan Cahyono (2005:14), kinerja diartikan sebagai

hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Yantek (Pelayanan Teknik) Rayon Kebumen merupakan salah satu unit dari PT PLN (Persero) yang berada dalam area kebumen. Rayon ini melayani keluhan dan gangguan pelanggan mengenai jaringan listrik khususnya dikota kebumen yang ditangani oleh regu Yantek (Pelayanan Teknik), dimana terdiri dari 6 KJ (Kantor Jaga) diantaranya : KJ Kota, Petanahan, Kutowinangun, Wadaslintang, Karangsambung dan Padureso dibawah pengawasan PT PLN (Persero) Rayon Kebumen. Setiap laporan keluhan dan gangguan yang masuk akan dijadwalkan manual oleh regu Yantek Rayon Kebumen.

Hasil pengamatan di lapangan berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap pelanggan, laporan pelanggan harus antri menunggu untuk dilayani laporan keluhan dan gangguannya yang memakan waktu 2-3 hari

penyelesaian, hal itu mengakibatkan belum optimalnya kinerja karyawan terlihat dari penjadwalan penanganan perbaikan keluhan dan gangguan pelanggan, karena masih dijadwalkan manual sehingga kurang koordinasi dalam penugasan kinerja keluhan dan gangguan yang ada, dan terjadinya tumpukan laporan keluhan dan gangguan pelanggan.

Selain itu penjadwalan penanganan perbaikan yang tidak efisien di Rayon Kebumen, tentunya membutuhkan penanganan perbaikan yang khusus dalam memberikan penugasan regu Yantek Rayon Kebumen yang bekerja di lapangan dalam menangani keluhan dan gangguan yang sifatnya teknis, regu Yantek sering kali terjadi hambatan ketika menuju lokasi perbaikan dan sulit memilih mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu, yang kerap kali menunda pekerjaan karena kurangnya koordinasi antara admin di kantor Yantek dan regu teknik yang ada pada KJ dalam hal mengalokasikan waktu kerja

dan penugasan kerja berdasarkan waktu dan jarak tempuh ke lokasi perbaikan yang optimal.

Faktor pendorong meningkatnya kinerja seseorang salah-satunya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas. Menurut Robbins (2003:101), kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2000:194).

Fenomena selanjutnya yang terjadi pada Yantek Rayon Kebumen yaitu kepuasan kerja para karyawan. Menurut data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap karyawan, karyawan cenderung merasa tidak

puas terhadap pekerjaannya dan terkadang merasa jenuh, hal ini disebabkan tidak adanya promosi jabatan dan juga pergantian posisi atau jabatan organisasi bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan menginginkan kedudukan yang lebih tinggi. Selanjutnya faktor lain yang menyebabkan ketidak puasan karyawan dalam bekerja yaitu tidak adanya insentif yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kerjanya. Hal ini cenderung membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang ada di Yantek Rayon Kebumen.

Nimran (2004:64) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:126) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengarahkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk

melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang di emban dengan baik, agar sesuai target tertentu yang telah ditetapkan.

Menurut data yang diperoleh peneliti saat melakukan wawancara kepada karyawan, kepemimpinan yang terjadi pada Yantek Rayon Kebumen yaitu pimpinan yang sangat ramah dan komunikatif terhadap bawahannya membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja serta menganggap pemimpin seperti rekan kerja sendiri. Hal tersebut memang membawa dampak baik bagi karyawan, namun berimbas pada karyawan dengan mengabaikan kedisiplinan kerja, seperti menutup-nutupi keterlambatan jam kerja karyawan. Sehingga pemimpin disini kurang tegas dalam mengatur bawahannya. Tipe kepemimpinan pada Yantek Rayon Kebumen termasuk dalam tipe kepemimpinan paternalistik karena pemimpin bersikap terlalu melindungi bawahannya.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Pendapat Harold Koontz (1987) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan.

Motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Namun ada karyawan yang tidak didorong oleh motivasi yang kuat

akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi intrinsik (dari dalam diri sendiri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan perlu mendapat perhatian dari pihak Yantek Rayon Kebumen. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Faktor tersebut diantaranya kurangnya disiplin kerja dari karyawan, penundaan laporan kerja yang mengakibatkan penumpukan.

Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas organisasi. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Warididn dan Masrurukhin , 2006). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya

kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yantek Rayon Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yantek Rayon Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yantek Rayon Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Yantek Rayon Kebumen
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yantek Rayon Kebumen?

6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Yantek Rayon Kebumen?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yantek Rayon Kebumen?

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Secara garis besar, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Mangkunegara, 2000). Variabel kinerja pada penelitian ini dibatasi pada efektivitas dan efisien, orientasi tanggung jawab, disiplin dan inisiatif (Chester dalam Suryadi Prawirosentono, 2008).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini dibatasi pada kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan promosi (Robbins and Judge, 2009).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins:2006). Dalam hal ini variabel kepemimpinan dibatasi oleh *telling, selling, participating and delegating* (Wirjana dan Supardo, 2005).

Motivasi Kerja

Menurut (Mulyadi, 2008) motivasi kerja adalah kehendak atau dorongan untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan atau bisa diartikan sebagai proses yang menyebabkan tingkah laku seseorang menjadi

bergairah, terarah dan tidak mudah putus asa. Penilaian motivasi yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada (Sayuti,2006) : mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat, mematuhi jam kerja, kesetiaan dan kejujuran.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Variabel budaya organisasi pada penelitian ini dibatasi oleh Robbins (dalam Indhira Pratiwi, 2013) adalah sebagai berikut: Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim.

Penelitian Terdahulu

1. Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2004). Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai

International Wiratama Indonesia)”. Berdasarkan penelitian tersebut menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Penelitian terdahulu yang selanjutnya yaitu dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. Penelitian ini disusun oleh H.Teman Koesmono (2005). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan.
3. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas SamRatu Langi Manado (2013) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya

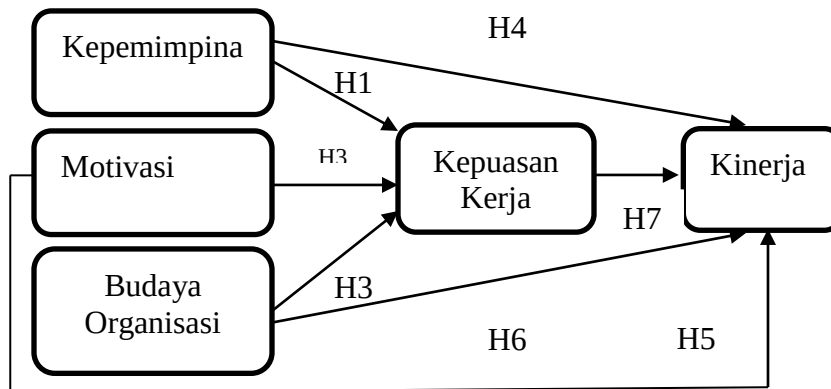
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Berdasarkan penelitian dilakukan menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Cut Ena Suryana, dkk (2015). Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh dengan judul Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan perlindungan Dan Masyarakat Aceh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Endang Sukarjati, dkk dengan judul Pengaruh

Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang (2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan bahwa variable kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Model Empiris

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

1. H1 : Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen
2. H2 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen
3. H3 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen
4. H4 : Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen
5. H5 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen
6. H6 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen
7. H7 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan kerja lapangan pada Yantek Rayon Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Dalam hal ini sampel penelitiannya adalah seluruh karyawan kerja lapangan pada Yantek Rayon Kebumen yang berjumlah 60 orang.

Alat Analis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yng ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel. maka diperoleh r tabel = 0,299 dari 60 responden. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,767	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,780	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,775	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,741	0,60	Reliabel

Dapat diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam semua variabel dinyatakan reliabel (andal). Hal tersebut dapat dilihat pada *cronbach's alpha* yang nilainya $> 0,60$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Struktural I

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,380	2,629
2	Motivasi Kerja	0,548	1,824
3	Budaya Organisasi	0,376	2,659

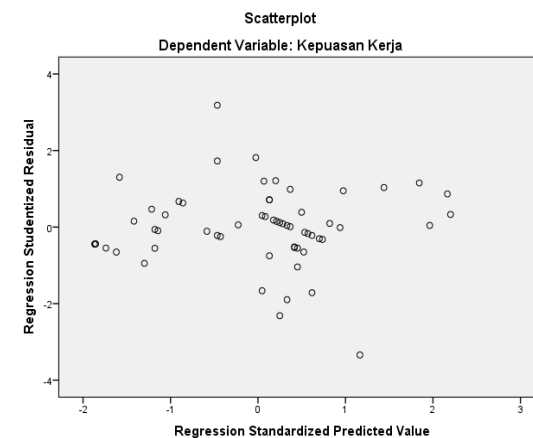
Tabel 3. Uji Multikolinieritas Struktural II

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,378	2,648
2	Motivasi Kerja	0,524	1,908
3	Budaya Organisasi	0,301	3,317
4	Kepuasan Kerja	0,544	1,838

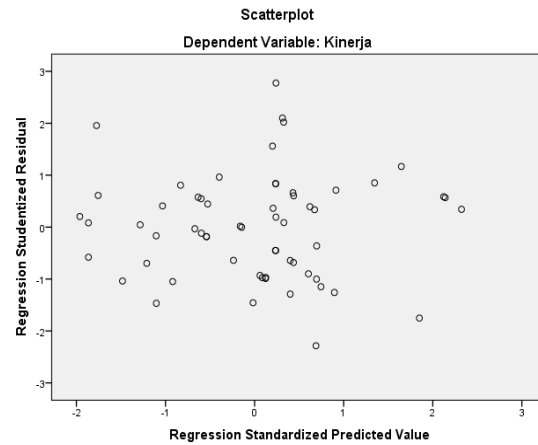
Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural I



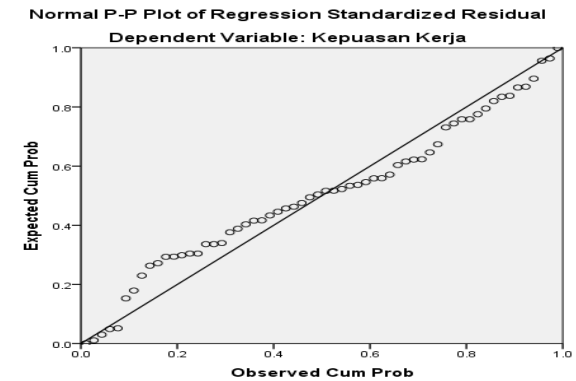
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural II



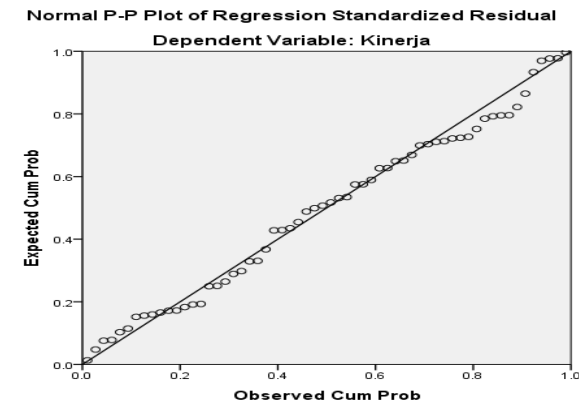
Berdasarkan gambar diatas menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normaliitas

Gambar 4. Uji Normalitas Persamaan Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Persamaan Struktural II



Berdasarkan pada gambar diatas (*Normal P.P Plot OF Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Persamaan Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.718	1.724		1.576	.108
1 Kepemimpinan	-.122	.193	-.101	-.633	.530
Motivasi	.205	.128	.213	1.602	.115
Budaya Organisasi	.589	.158	.598	3.723	.000

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat terlihat bahwa :

1. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung $-0,633 < t \text{ tabel } 1,672$ dengan tingkat signifikansi $0,530 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung $1,602 < t \text{ tabel } 1,672$ dengan tingkat signifikansi $0,115 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen
3. Variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung $3,723 > t \text{ table } 1,672$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yantek Rayon Kebumen.

Tabel 5. Uji t Persamaan Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.826	1.332		2.122	.038
Kepemimpinan	-.156	.144	-.149	-1.065	.292
Motivasi	.155	.099	.187	1.574	.121
Budaya Organisasi	.376	.134	.441	2.812	.007
Kepuasan Kerja	.322	.101	.372	3.188	.002

a. Dependent Variabel : Kinerja Kayawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat terlihat bahwa :

1. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung $-1,065 < t$ tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi $0,292 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kerja lapangan Yantek Rayon Kebumen.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung $1,574 < t$ tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi $0,121 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kerja lapangan Yantek Rayon Kebumen.
3. Variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung $2,812 > t$ tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi $0,007 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kerja lapangan Yantek Rayon Kebumen.
4. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung $3,188 > t$ tabel 1,672 dengan tingkat

signifikan $0,002 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja lapangan Yantek Rayon Kebumen.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,456	,427	2,074

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi.
- b. Dependen Variabel : Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R square* sebesar 0,427 artinya kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Yantek Rayon Kebumen adalah 42,7%, sedangkan sisanya $(100 - 42,7) = 57,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,563	1,567

- a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi.
- b. Dependen Variabel : Kinerja
Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R square* sebesar 0,563 artinya kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di Yantek Rayon Kebumen koadalah 56,3%, sedangkan sisanya $(100 - 56,7) = 43,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Analisis Korelasi

	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.629**	.765**
Sig. (2-tailed)		.000	.012
N	60	60	60
X2 Pearson Correlation	.629**	1	.634**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	60	60	60
X3 Pearson Correlation	.765**	.634**	1
Sig. (2-tailed)	.012	.000	
N	60	60	60

**Correlations is significant as the 0,01 (2-tailed).

Diperoleh angka korelasi antar variabel kepemimpinan dengan motivasi sebesar 0,629 artinya korelasi antar variabel adalah kuat, Angka korelasi antar variabel kepemimpinan dengan budaya organisasi sebesar 0,765 artinya korelasi antar variabel adalah sangat kuat, Angka korelasi antar variabel motivasi dengan budaya organisasi sebesar 0,634 artinya korelasi antar variabel adalah kuat.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $-0,633 < t_{tabel}$ sebesar 1,672 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,530 > 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 ditolak. Artinya bahwa seorang pimpinan yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan belum tentu dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar 1,602 < t_{tabel} sebesar 1,672 maka hipotesis H2 ditolak. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,115 > dari 0,05 Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja kurang mampu membuat karyawan merasakan kepuasan kerja mereka, karena karyawan kerja lapangan Yantek Rayon Kebumen bekerja berdasarkan perintah.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,723 > t_{tabel} sebesar 1,672 maka hipotesis H3 diterima. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 < 0,05. Artinya budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap individu/karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} sebesar -1,065 < t_{tabel} sebesar 1,672 maka hipotesis H4 ditolak. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,292 > dari 0,05 Artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang mau seperti apapun tidak akan memberikan perubahan bagi kinerja karyawannya.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar $1,574 < t_{tabel}$ sebesar $1,672$ maka hipotesis H5 ditolak. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar $0,121 > 0,05$ Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian motivasi kerja pada karyawan kerja lapangan Yantek Rayon Kebumen tidak akan berpengaruh pada kinerja mereka.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,812 > t_{tabel}$ sebesar

$1,672$ maka hipotesis H6 diterima. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan pula kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $3,188 > t_{tabel}$ sebesar $1,672$ maka H7 diterima. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin karyawan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Kepemimpinan merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen.
2. Motivasi Kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen.
3. Budaya Organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen.
4. Kepemimpinan merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen.
5. Motivasi Kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen.
6. Budaya Organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen.
7. Kepuasan kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen.
8. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen adalah budaya organisasi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. 0,376.
9. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kerja Lapangan Yantek Rayon Kebumen adalah budaya organisasi karena

mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. 0,589.

Saran

Adapun beberapa saran yang dikemukakan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajemen sebaiknya perlu mencari variabel lain yang lebih berpengaruh selain kepemimpinan.
2. Bagi pihak manajemen sebaiknya perlu mengevaluasi kembali hal-hal apa sajakah yang mampu mendorong karyawan termotivasi sehingga mampu memberikan kinerja terbaik mereka.
3. Bagi pihak manajemen untuk budaya organisasinya sebaiknya lebih meningkatkan inovasi untuk kemajuan organisasi.
4. Bagi penelitian selanjutnya, selanjutnya dapat melakukan mini riset dengan pertanyaan terbuka agar tidak mengarahkan jawaban responden terhadap penelitian. Selain itu, dapat menambahkan variabel

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta.
- Handoko , T Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar P, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi, Indhira. (2013). “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)*”, Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat. Hal 256.
- Robbins, SP. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, SP, & Timothy A Judge. (2009). *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sayuti, (2006). *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta:BPFE.
- Waridin dan Masrukhin, 2006, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”, Ekobis, Vol.7, No.2.