

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon

Fatari B. Sadeli^{*)}

^{*)} fatari.binabangsa@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

^{*)} Correspondence Author

Article Info:

Keywords:
Organizational Culture;
Leadership Style;
Job Satisfaction;
Employee Performance

Article History:

Received : 2019-01-24
Revised : 2019-03-12
Accepted : 2019-04-09

Article Doi:

<http://doi.org/10.22441/jies.v8i1.7181>

Abstract

This study aims to determine the Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at PT. Haleyora Power Rayon Cilegon. The research method used in this study is a quantitative method by means of a survey with a causal approach. The results of the survey using the causal approach will be analyzed using the regression analysis approach. The analysis is used to facilitate the influence or causal of exogenous variables on endogenous. The results and discussion of this study are: First, The Effect of Organizational Culture on Employee Performance with a determination value of $r_{y1} = (0.372)^2 = 0.139$ or 13.9%. Second, the influence of Organizational Culture on Job Satisfaction with the value of determination $r_{z1} = (0.469)^2 = 0.220$ or 22.0%. Third, the influence of leadership style on employee performance with the value of determination $r_{y2} = (0.336)^2 = 0.113$ or 11.3%. Fourth, the influence of leadership style on job satisfaction with the determination value $r_{z2} = (0.427)^2 = 0.182$ or 18.2%. Fifth, The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with a determination value $r_{zy} = (0.598)^2 = 0.358$ or 35.8%. Sixth, Simultaneously the Effect of Organizational Culture, Leadership Style and Job Satisfaction, on Employee Performance with the determination value $r_{y1z} = (0.611)^2 = 0.373\%$. From the results of the discussion, it can be concluded that there is a significant influence on Organizational Culture and Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at PT. Haleyora Power Rayon Cilegon, Partially and Simultaneously.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan cara survey dengan pendekatan kausal. Hasil survey dengan pendekatan kausal tersebut akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis regresi. Analisis tersebut digunakan untuk memudahkan pengaruh atau kausal dari variabel eksogen terhadap endogen. Hasil dan pembahasan dari penelitian ini adalah: Pertama, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai determinasi $r_{y1} = (0,372)^2 = 0,139$ atau 13,9%. Kedua, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai determinasi $r_{z1} = (0,469)^2 = 0,220$ atau 22,0%. Ketiga, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai determinasi $r_{y2} = (0,336)^2 = 0,113$ atau 11,3%. Keempat, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai determinasi $r_{z2} = (0,427)^2 = 0,182$ atau 18,2%. Kelima, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai determinasi $r_{zy} = (0,598)^2 = 0,358$ atau 35,8%. Keenam, secara Simultan Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepimpinan dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai determinasi $r_{y1z} = (0,611)^2 = 0,373\%$. Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon, secara Parsial maupun Simultan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

How to cite item:

Sadeli, F. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial (JIES), 8(1), 1-12. doi:<http://dx.doi.org/10.22441/jies.v8i1.7181>

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan Kepuasan kerja pegawai melalui Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance.

Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidakberhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan (*discrepancy*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Meskipun terdapat perbedaan akan tetapi kalau perbedaan tersebut positif maka orang atau pegawai akan merasa puas, demikian juga sebaliknya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhannya yang terpenuhi akan semakin puas, begitu sebaliknya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon”.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja, yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah Performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai

performa. Menurut Wirawan (2012:5), mendefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indicator indicator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Fahmi I (2015:2) dalam jurnal REKAMAN (2018:p99) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Menurut Hasibuan (2018:p63), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun menurut Mangkunegara (2018:p63) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat pendapat diatas tentang kinerja, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya.

Pengertian Budaya Organisasi

Amirullah dan Hasis Budiyo (2003:66) Budaya organisasi (organizational cultur) dapat diartikan sebagai suatu persepsi umum yang diterima oleh seluruh karyawan atau anggota organisasi tersebut dalam memandang sesuatu, seperti karakteristik yang memberikan nilai nilai pada organisasi.

Menurut Stephen Robbins (2007, p9), budaya organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Perilaku organisasi mempelajari tiga pendekatan perilaku yakni perorangan, kelompok dan struktur. Dari pernyataan di atas, perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai studi mengenai apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mempengaruhi kinerja dari organisasi itu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah perilaku sekelompok orang atau kebiasaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, standarisasi yang dianut adalah kebersamaan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pada hakikatnya kepemimpinan adalah suatu bentuk proses mempengaruhi dengan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran dan tingkah laku orang lain. Namun pada umumnya kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah di sepakati bersama. Artinya, bentuk kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang memainkan pengaruh atas orang lain dengan menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktifitas mereka untuk mencapai sasaran yang dicanangkan tersebut.

Menurut Bahar Agus Setiawan dan Abdul Muhith (2013:97) dalam jurnal REKAMAN (2018:p99), definisi kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan para pengikut, saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi sebagai spirit dalam organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2013:297) gaya kepemimpinan terbagi dua yaitu gaya orientasi tugas (task oriented) dan gaya orientasi karyawan (employee oriented). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin organisasi atau perusahaan atau cara seseorang mempengaruhi bawahannya atau orang yang dipimpinnya untuk tunduk dan patuh terhadap semua perintahnya untuk mencapai tujuan yang diembannya.

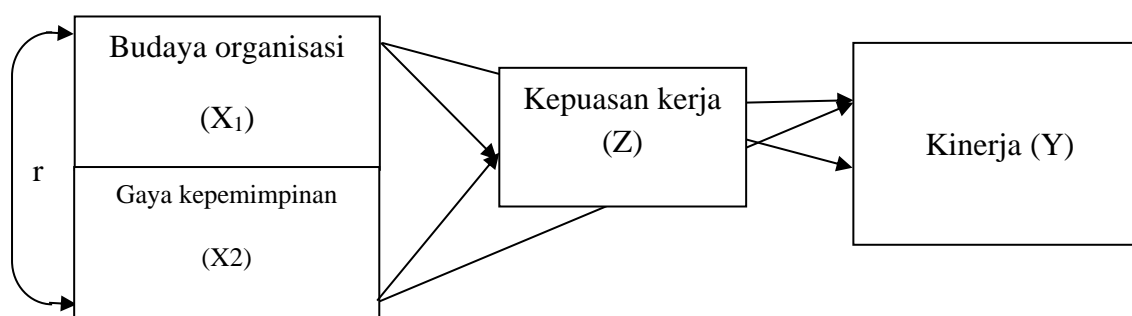
Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Menurut Setiawan dan Ghozali, (2006:159), kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Menurut Robbins & Judge, (2008:107) kepuasan kerja adalah Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Handoko, (2001:193), Kepuasan kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya perasaan senang terhadap situasi pekerjaannya.

Kerangka Teoritik



Gambar 3.1. Pola hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja.

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
- H2: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- H3: Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
- H4: Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- H5: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- H6: Diduga terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

METODOLOGI

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan tehnik survey dengan pendekatan kausal. Hasil survey dengan pendekatan kausal tersebut akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis regresi. Analisis tersebut digunakan untuk memudahkan pengaruh atau kausal dari variabel eksogen terhadap endogen, Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2018).

Untuk melakukan analisis regresi, diperlukan persyaratan adanya hubungan regresional linier yang signifikan antara setiap dua variabel. Dalam pelaksanaan penelitian ini akan dianalisis pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain. Adapun variabel yang dikaji terdiri dari empat, yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Dari keempat variabel tersebut, kinerja dijadikan variabel endogen atau variabel terikat, sedangkan ketiga variabel yang lain yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dijadikan variabel eksogen atau variabel penjelas.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi ialah kumpulan yang lengkap dari elemen-elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan karena karakteristiknya, Sugiyono (2018:148). populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan dalam individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga, Sugiyono (2018:148). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pegawai PT. Halezora Power Rayon Cilegon sebanyak 126 orang.

Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ((J Supanto, 2007). Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi. Penelitian ini mengambil sampel Pegawai PT. Halezora Power Rayon Cilegon.

Untuk memperoleh sample yang terwakili peneliti menggunakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan secara *cluster sampling (quota)* dengan pendekatan *convenience/accidental sampling*. Adapun jumlah sampel dari masing-masing jenis tenaga kerja dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Responden Pegawai PT. Halezora Power Rayon Cilegon

No	Jenis Tenaga	Populasi	Persentasi	Sampel
1.	Pelayanan Tehnik	49	39,79%	32
2.	Manbil	65	51,68%	60
3.	Administrasi	12	8,53%	8
	Jumlah	126	100 %	100

Sumber : Data Diolah

Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian digunakan analisis regresi dan korelasi signifikansi regresi dan korelasi serta kelinieran regresi diuji pada tingkat kepercayaan 0.05. Pemilihan tingkat kepercayaan yang demikian untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Langkah-langkah didalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

Regresi Linier Ganda

Regresi Linier Ganda dihitung dengan uji Y yang masing-masing koefisien diuji signifikansinya dengan uji t, dan dinyatakan signifikan bila $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sedang keberartian koefisien regresi linier diuji dengan menggunakan F, dan dinyatakan signifikan bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Korelasi Ganda

Koefisien Korelasi Ganda dihitung dengan uji R, diuji signifikansinya dengan uji F, dan dinyatakan signifikan bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Semua notasi rumus statistik yang penulis gunakan dikuti dari buku "*Statistical for Behavioral Science*" karangan Graveter dan Walner (1985) dan proses perhitungan yang akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu software series SPSS for Windows series 17.0 tahun 2010.

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik untuk penelitian ini terdiri dari lima, sebagai berikut :

Hipotesis I

$H_0 : \rho_{y.1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

$H_1 : \rho_{y.1} > 0$ Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

Hipotesis II

$H_0 : \rho_{z.1} = 0$ Tidak Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

$H_1 : \rho_{z.1} > 0$ Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

Hipotesis III

$H_0 : \rho_{y.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

$H_1 : \rho_{y.2} > 0$ Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

Hipotesis IV

$H_0 : \rho_{z.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

$H_1 : \rho_{z.2} > 0$ Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

Hipotesis V

$H_0 : \rho_{y.z} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon.

$H_1 : \rho_{y.z} > 0$ Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Haleyora Power Rayon Cilegon

Keterangan :

- H_0 : Hipotesis nol.
 H_1 : Hipotesis 1 atau Hipotesis Alternatif.
 $\rho_{y.1}$: Koefisien korelasi antara pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $\rho_{z.1}$: Koefisien korelasi antara pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Z)
 $\rho_{y.2}$: Koefisien korelasi antara pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $\rho_{z.2}$: Koefisien korelasi antara pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Z)
 $\rho_{y.z}$: Koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dilihat berdasarkan Jenis Kelamin usia, responden yang terlibat dalam penelitian ini Laki-laki sebanyak 56 orang atau 56% , perempuan = 44 orang atau 44%. Dilihat berdasarkan usia, responden yang terlibat dalam penelitian ini usia 20-25 = 19 atau 19%, usia 26-35 = 42 atau 42%, usia 36-45 = 27 atau 27%, usia 46 - 55 = 12 atau 12%.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun, 1995:140). Program SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1967). Hasil pengujian reliabilitas secara keseluruhan variabel dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nomor	Variabel	Nilai	Kesimpulan
1	Kinerja (Y)	0,919	Reliabel/Andal
2	Budaya organisasi (X ₁)	0,919	Reliabel/Andal
3	Gaya kepemimpinan (X ₂)	0,921	Reliabel/Andal
4	Kepuasan kerja (Z)	0,948	Reliabel/Andal

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 17, 2012

Deskripsi Data

Hasil olah data statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif
Statistics

	Kinerja	Kepuasan Kerja	Budaya Orang	Gaya Kepempimpinan
N Valid	100	100	100	100
Missing	0	0	0	0
Mean	95.3800	92.6800	96.5000	84.5200
Std. Error of Mean	1.30196	.99157	.82920	.56915
Median	98.0000	96.0000	96.5000	85.0000
Mode	104.00	101.00	95.00	89.00
Std. Deviation	13.01963	9.91568	8.29202	5.69153
Variance	169.511	98.321	68.758	32.394
Range	56.00	46.00	37.00	26.00
Minimum	60.00	62.00	76.00	71.00
Maximum	116.00	108.00	113.00	97.00
Sum	9538.00	9268.00	9650.00	8452.00

Dari tabel 3 diketahui bahwa jumlah sampel penelitian dalam pengamatan ini adalah sebanyak 100 sampel. Untuk lebih jelas diuraikan sebagai berikut :

Variabel Kinerja (Y)

Data variabel Kinerja (Y) mempunyai rentang skor empiris sebesar 56 yang menyebar dari data minimum 60 sampai 116. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Skor rata-rata (Mean) adalah 95.3800.

Simpangan bakunya (standard deviasi/SD) adalah sebesar 13.01963.
Median (Me) sebesar 98,00; dan
Modus (Mo) sebesar 104,00.

Variabel Budaya organisasi (X1)

Data variabel Budaya organisasi (X1) mempunyai rentang skor empiris sebesar 37 yang menyebar dari data minimum 76 sampai 113. Angka-angka ini dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Skor rata-rata (Mean) adalah 96.5000

Simpangan bakunya (standard deviasi/SD) adalah sebesar 8.29202

Median (Me) sebesar 96,5000; dan

Modus (Mo) sebesar 95,00.

Variabel Gaya kepemimpinan (X2)

Data variabel Gaya kepemimpinan (X2) mempunyai rentang skor empiris sebesar 26 yang menyebar dari data minimum 71 sampai 97. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Skor rata-rata (Mean) adalah 84.5200

Simpangan bakunya (standard deviasi/SD) adalah sebesar 5.69153

Median (Me) sebesar 85,00; dan

Modus (Mo) sebesar 89,00.

Variabel Kepuasan kerja (Z)

Data variabel Kepuasan kerja (Z) mempunyai rentang skor empiris sebesar 46 yang menyebar dari data minimum 62 sampai 108. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Skor rata-rata (Mean) adalah 92.6800

Simpangan bakunya (standard deviasi/SD) adalah sebesar 9,91568

Median (Me) sebesar 96,00; dan

Modus (Mo) sebesar 101,00.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Variabel Y (Kinerja)

Untuk menguji normalitas sebaran populasi dilakukan uji normalitas. Dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel atau $n = 100$ diperoleh nilai 0,012. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 17 diperoleh nilai p-value = 0,114. Untuk nilai p-value kinerja lebih besar dari nilai level of significant (0,05). Ini berarti bahwa hipotesis nol diterima dan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi “normal”.

Uji Normalitas Variabel X1 (Budaya organisasi)

Untuk menguji normalitas sebaran populasi dilakukan uji normalitas. Dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel atau $n = 100$ diperoleh nilai 0,012. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 17 diperoleh nilai p-value = 0,758. Untuk nilai p-value budaya organisasi lebih besar dari nilai level of significant (0,05). Ini berarti bahwa hipotesis nol diterima dan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi “normal”.

Uji Normalitas Variabel X2 (Gaya kepemimpinan)

Untuk menguji normalitas sebaran populasi dilakukan uji normalitas. Dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel atau $n = 100$ diperoleh nilai 0,012. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 17 diperoleh nilai p-value = 0,487. Untuk nilai p-value gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai level of significant (0,05). Ini berarti bahwa hipotesis nol diterima dan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi “normal”.

Uji Normalitas Variabel Z (Kepuasan kerja)

Untuk menguji normalitas sebaran populasi dilakukan uji normalitas. Dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel atau $n = 100$ diperoleh nilai 0,012. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 17 diperoleh nilai p-value = 0,111. Untuk nilai p-value kepuasan kerja lebih besar dari nilai level of significant (0,05). Ini berarti bahwa hipotesis nol diterima dan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi “normal”.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Koefisien Korelasi

Hipotesis penelitian ini secara lengkap berbunyi, “Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan Pegawai.” Dengan menggunakan metode perhitungan korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja Pegawai diperoleh $r_{y1} = 0,469$.

Tabel 4. Pedoman untuk Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis. 2009

Berdasarkan dari tabel interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar $r_{y1} = 0,469$ termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang sedang dan positif.

Persamaan Regresi Ganda

Tabel 5. Analisis Koefisien Regresi Variabel ZX_{12} dan Y

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2.295	17.123		.134	.894			
KepuasanKerj	.681	.126	.518	5.392	.000	.707	1.415	
BudOrg	.157	.147	.100	1.063	.291	.741	1.349	
GayaKepem	.176	.210	.077	.841	.403	.777	1.287	

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dinyatakan dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2 + Y$. Dengan

menggunakan rumus perhitungan yang ada, diperoleh persamaan regresi ganda yaitu $\hat{Y} = 2,295 + 0,681Z + 0,157X1 + 0,176X2$.

Uji Keberartian Korelasi Ganda

Uji regresi ganda dilakukan dengan uji F pada $\alpha = 0,05$, dengan derajat kebebasan pembilang $dk = k$. dan derajat penyebut $dk = n - k - 1$. Perhitungan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = a + bX1 + bX2 + Y$ yang diperoleh perlu di uji apakah signifikan atau tidak, seperti tersusun pada tabel 6.

Tabel 6. Analisis Varians Uji Signifikansi Ganda
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6259.116	3	2086.372	19.035	.000 ^a
Residual	10522.444	96	109.609		
Total	16781.560	99			

a. Predictors: (Constant), GayaKepem, BudOrg, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6, diperoleh nilai sig. 0,000, dengan $\alpha = 0,05$ yang artinya nilai sig. $< 0,05$. Dengan demikian hasil uji signifikansi korelasi ganda adalah signifikan. Ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Persamaan regresi ganda tersebut menunjukkan untuk tiap penambahan satu satuan $X1 = 0,157$ (budaya organisasi), $X2 = 0,176$ (gaya kepemimpinan) dan $Z = 0,681$ secara bersama-sama akan diikuti oleh penambahan satuan Y (kinerja) pada arah sama dengan konstanta 2,295. Artinya makin baik tingkat budaya organisasi pegawai, gaya kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja tinggi, makin meningkat kinerja pegawai.

Uji Koefisien Korelasi Ganda

Derajat hubungan $X1$ dan $X2$, Y dengan Z dapat diperoleh dari besarnya koefisien korelasi ganda. Hasil perhitungan kekuatan hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja ditunjukkan oleh $R_{YZ12} = 0,611$. Dengan perhitungan yang terdapat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.373	.353	10.46942	1.069

a. Predictors: (Constant), GayaKepem, BudOrg, KepuasanKerj

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi pada tabel 7, F hitung = 19.015, dengan nilai sig. 0,000, $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa nilai sig. $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima, berarti korelasi sangat signifikan. Jadi, terbukti bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Berdasarkan faktor determinasi (r^2 / r square) hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja diperoleh hasil koefisien determinasinya $r_{y1} = (0,611)^2 = 0,373$ atau 37,3%. Artinya, kenaikan dan penurunan kinerja Pegawai ditentukan oleh kenaikan atau penurunan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 37,3% dan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti telah berupaya semaksimal mungkin untuk memperoleh data yang sebenar-benarnya dan mengontrol kondisi yang berkaitan dengan proses dari hasil penelitian secara optimal, namun berbagai kendala tidak jarang muncul pada saat melaksanakan penelitian, antara lain: (1) Instrumen sebagai alat ukur untuk mengukur Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai masih memiliki kelemahan karena kemampuan penulis yang masih terbatas dalam membuat instrument; (2) Dalam menjawab pertanyaan yang terungkap dalam instrumen, responden terlihat kurang cermat atau kurang jujur sehingga tidak menggambarkan hasil yang sebenarnya; (3) Kepuasan Pegawai hanya dibatasi pada dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai; (4) Kinerja Pegawai hanya dibatasi pada tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai; (5) Namun demikian, dengan berbagai kelemahan dan keterbatasan yang ada tidak mengurangi kesahihan signifikansi hasil penelitian yang diperoleh, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam memecahkan masalah yang terkait dengan Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Haleyora Power Rayon Cilegon; (2) Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh koefisien determinasi $r_{y2} = (0,469)^2 = 0,220$ atau 22,0 % yang berarti kenaikan dan penurunan kinerja ditentukan oleh besarnya kenaikan atau penurunan budaya organisasi dengan kadar 0,220 atau 22,0%; (3) Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh koefisien determinasi $r_{z1} = (0,336)^2 = 0,113$ atau 11,3 % yang berarti kenaikan dan penurunan kinerja ditentukan oleh besarnya kenaikan atau penurunan gaya kepemimpinan dengan kadar 0,113 atau 11,3%; (4) Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Z) diperoleh koefisien determinasi $r_{z2} = (0,427)^2 = 0,182$ atau 18,2 % yang berarti kenaikan dan penurunan kepuasan kerja ditentukan oleh besarnya kenaikan atau penurunan gaya kepemimpinan dengan kadar 0,182 atau 18,2%; (5) Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh koefisien determinasi $r_{zy} = (0,598)^2 = 0,358$ atau 35,8 % yang berarti kenaikan dan penurunan kinerja ditentukan oleh besarnya kenaikan atau penurunan kepuasan kerja dengan kadar 0,358 atau 35,8%; (5) Secara simultan terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh koefisien determinasi = $(0,611)^2 = 0,373$ atau 37,3 % yang berarti kenaikan dan penurunan kinerja ditentukan oleh besarnya kenaikan atau penurunan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 0,373 atau 37,3%

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, & Budiyo, H. (2003). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Fatari. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Teknik (Yantek) pada PT. Haleyora Power Area Banten Utara. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 11(2), 60–72.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hilmawan, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. TASPEN (Persero) Serang. *Jurnal REKAMAN*, 2(2), 99–103.
- Riadi, M. (2013). *Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. 09 September 2013. <https://www.kajianpustaka.com/2013/09/pengertian-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html>.
- Robbins, S. (2006). “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, Edisi Kesepuluh.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15(2), 251–289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>.