

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEMINDO ABADI JAYA CABANG SURABAYA

Tsamrul Fuadi

fuaditsamrul@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. LEMINDO ABADI JAYA CABANG SURABAYA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau total sampling sehingga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. LEMINDO ABADI JAYA CABANG SURABAYA yang berjumlah 40 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji F. Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi yang paling kecil dari variabel bebas yang lainnya.

Kata kunci : *Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove and analyze the influence of organizational culture, leadership style and job satisfaction on the performance of employees of PT. LEMINDO ABADI JAYA BRANCH SURABAYA. This study uses a quantitative approach. The sampling technique uses saturated sampling or total sampling so that the study sample is all employees of PT. LEMINDO ABADI JAYA BRANCH SURABAYA, amounting to 40 employees. Data analysis techniques using multiple linear regression, F test, and t test.

Organizational culture, leadership style and job satisfaction partially influence employee performance as evidenced by the results of the t test. Organizational culture, leadership style and job satisfaction simultaneously influence employee performance as evidenced by the results of the F test. Leadership style has a dominant effect on employee performance as evidenced by the results of the t test which shows that the leadership style variable has the smallest significance value than the other independent variables.

Keywords: *Organizational culture, leadership style, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu proses yang dilakukan dalam setiap perusahaan dan dilakukan dalam setiap harinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus di dukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia.

Adanya budaya organisasi pada PT. Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya ini memberikan dampak pada sistem operasional perusahaan. Perubahan sistem operasional perusahaan ini nantinya yang akan memunculkan sebuah pertanyaan, apakah dengan adanya sistem perubahan operasional perusahaan akan membuat perusahaan lebih maju atau tidak.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan , kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian ,sikap, dan prilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Oleh karena itu mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Dengan demikian dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan Masyarakat. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sukses tidaknya usaha mencapai tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Kepemimpinan adalah suatu prilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi. Pada hakekatnya, manusia yang bekerja tidak saja hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya?
2. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan antara budaya, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan variabel yang berpengaruh dominan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya.

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian menurut Veithzal (2009:1).

Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma – norma.

Sedangkan menurut Fahmi (2016:186) Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan cara yang cocok yang suka dipakai oleh seorang pemimpin.

Menurut Kartono (2008:34), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangi pekerjaannya dan merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan keadaan psikologinya.

Kinerja Karyawan

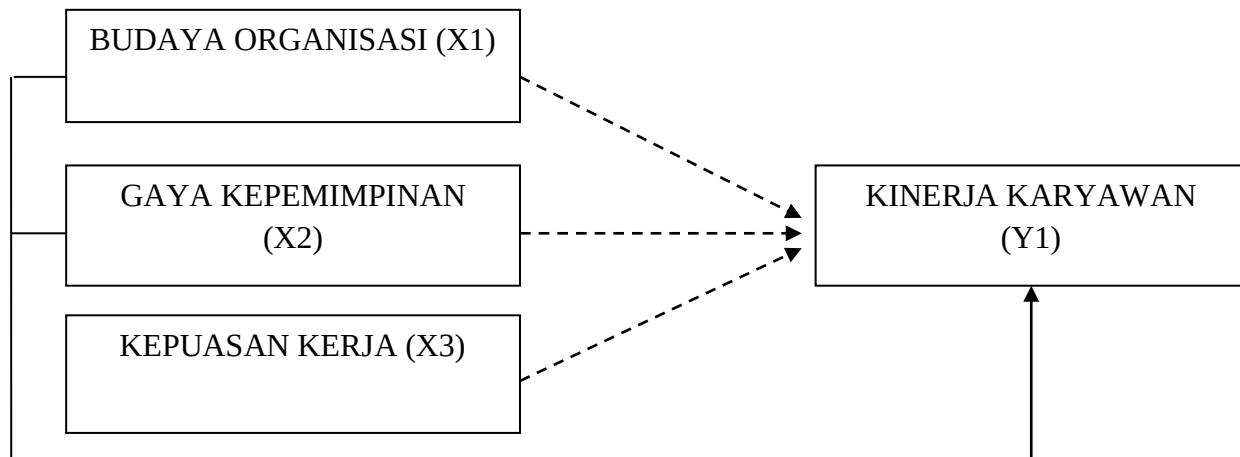
Menurut Hermawati (2012:11) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Menurut Simanjuntak (2011:1) Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kerangka Berfikir

Menurut Riduwan (2015:36) kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang di sintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah penelitian. Kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang di jadikan dasar dalam penelitian.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan konsep metodologi penelitian yang digunakan. Kerangka berfikir yang penulis gunakan dalam meneliti variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat berdasarkan hasil telaah dari landasan teori dan penelitian terdahulu dapat di gambarkan pada bagan sebagai berikut:



Keterangan :

- : Simultan
 - - - - -→ : Parsial

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu kesimpulan yang bersifat sementara dan masih harus di uji kebenarannya. Pengujian kebenaran dari suatu hipotesis harus di dasarkan kepada hasil penelitian dan analisis terhadap fakta dan data-data yang ada. Berdasarkan uraian hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Di duga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya.
2. Diduga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. LemindoAbadi Jaya Cabang Surabaya.
3. Diduga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. LemindoAbadi Jaya Cabang Surabaya.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi (X ₁)	Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”.	a. Inovasi dan pengambilan resiko b. Memperhatikan detail c. Orientasi pada hasil d. Orientasi individu e. Orientasi pada tim f. Keagresifan g. Stabilitas

Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.	a. Kemampuan Mengambil Keputusan b. Kemampuan Motivasi c. Kemampuan Komunikasi d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan e. Tanggung Jawab f. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kepuasan Kerja (X ₃)	Menurut Robbins dalam Indrasari (2017:39) bahwa kepuasan kerja adalah perilaku yang nyata terhadap pekerjaan setiap orang sebagai pembandingan antara banyaknya intensif yang diperoleh pekerja dengan banyaknya intensif yang dipastikan seharusnya diterima.	a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Pengawasan d. Rekan kerja e. Promosi
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Rivai dan Juvani (2011:548) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap pada PT. Lemindo Abadi Jaya sebanyak 40 karyawan.

Menurut Sugiyono (2015:68) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara *Correlated Item – Total Correlation* (hasil pengolahan data dengan program SPSS) dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Butir kuesioner dikatakan valid jika nilai *Correlated Item – Total Correlation* lebih besar dari *r* tabel, dan sebaliknya jika nilai *Correlated Item – Total Correlation* lebih kecil dari *r* tabel maka dikatakan butir kuesioner tidak valid.

- b. Uji reliabilitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika $\alpha \text{ cronbach} > 0,6$.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas data

Uji normalitas menurut Ghozali (2013:160) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histrogram. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013:161) adalah:

 - i. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - ii. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.
 - b. Uji multikolinearitas

Ghozali (2013:106) menyatakan bahwa nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

 1. Jika angka $\text{tolerance} < 0,10$ dan $\text{VIF} > 10$, maka terdapat korelasi yang sungguh besar diantara salah satu variabel bebas yang tergantung dengan variabel-variabel bebas lainnya (terjadi multikolinearitas).
 2. Jika nilai $\text{tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
 - c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2013:139) deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut:

 1. Jika ada pola berbeda, seperti tanda titik yang membentuk pola yang teratur (melebar, menyempit, bergelombang), maka dipastikan sudah terjadi heteroskedastisitas.
 2. Jika tidak ada pola jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sunyoto (2015:101) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat kinerja karyawan

- a : Konstanta
 $b_1 \dots b_3$: Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3
 X_1 : Variabel bebas budaya organisasi
 X_2 : Variabel bebas gaya kepemimpinan
 X_3 : Variabel bebas kepuasan kerja

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Uji t

Untuk menguji pengaruh parsial antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Kriteria pengujian uji F menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Ketentuan pengujian uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, berarti secara parsial budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, berarti secara parsial budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Uji F

Untuk menguji pengaruh simultan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Kriteria pengujian uji F menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Ketentuan pengujian uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, berarti secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, berarti secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menghitung nilai *correlated item – total correlation* dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya organisasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,732	0,312	Valid
	$X_{1.2}$	0,669	0,312	Valid

	X _{1.3}	0,347	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,376	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,503	0,312	Valid
	X _{1.6}	0,532	0,312	Valid
	X _{1.7}	0,419	0,312	Valid
Gaya kepemimpinan (X ₂)	X _{2.1}	0,439	0,312	Valid
	X _{2.2}	0,591	0,312	Valid
	X _{2.3}	0,482	0,312	Valid
	X _{2.4}	0,576	0,312	Valid
	X _{2.5}	0,486	0,312	Valid
	X _{2.6}	0,700	0,312	Valid
Kepuasan kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,614	0,312	Valid
	X _{3.2}	0,499	0,312	Valid
	X _{3.3}	0,646	0,312	Valid
	X _{3.4}	0,565	0,312	Valid
	X _{3.5}	0,392	0,312	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y ₁	0,590	0,312	Valid
	Y ₂	0,624	0,312	Valid
	Y ₃	0,336	0,312	Valid
	Y ₄	0,718	0,312	Valid
	Y ₅	0,635	0,312	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *r* hitung (*correlated item – total correlation*) masing-masing pernyataan pada variabel budaya organisasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂), kepuasan kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari *r* tabel, sehingga masing-masing indikator pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Untuk menghitung nilai *alpha cronbach* dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,771	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₂)	0,766	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,758	Reliabel
Kinerjakaryawan (Y)	0,780	Reliabel

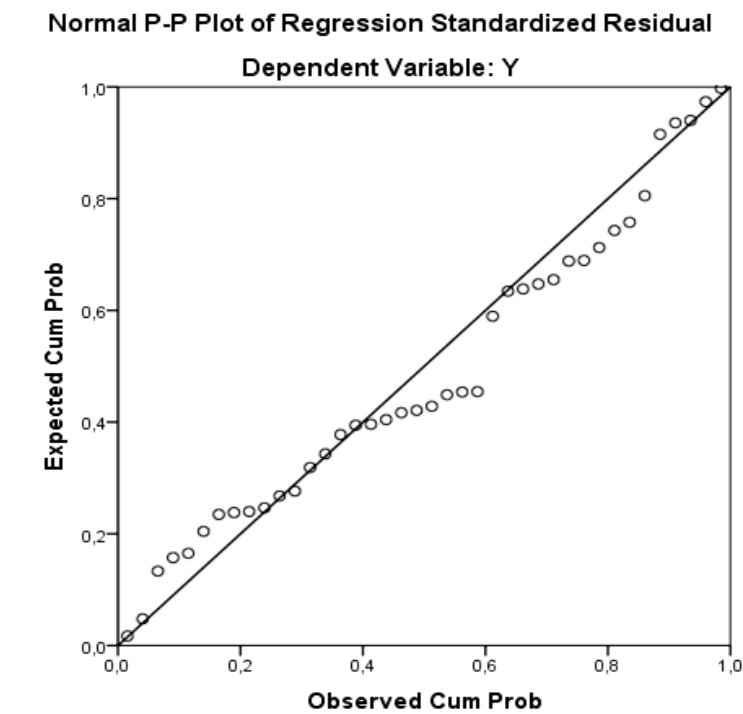
Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih dari 0,6 yang berarti bahwa semua jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel budaya organisasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂), kepuasan kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) dapat diandalkan atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Dari grafik *normal probability plot* tersebut terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,514	1,944
	X2	,638	1,568
	X3	,745	1,343

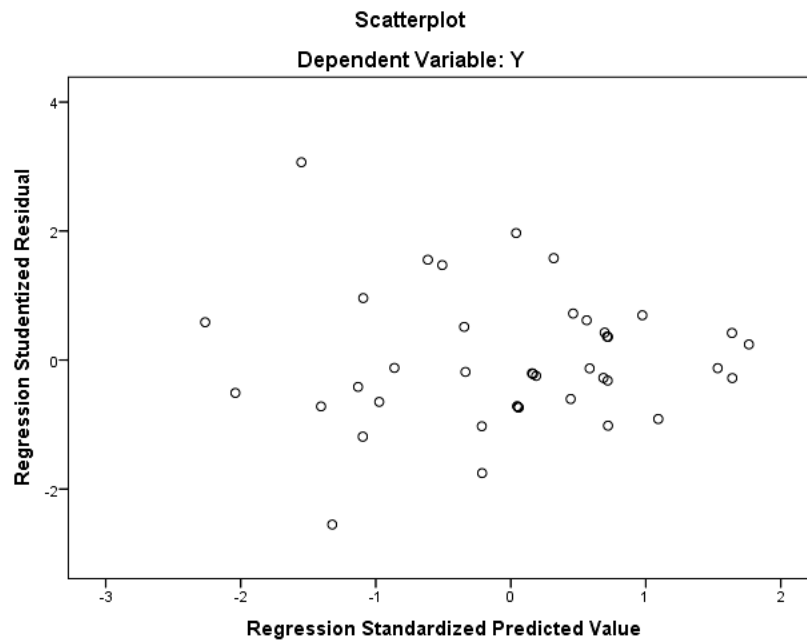
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multi kolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil:



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,060	,420		,143	,887
	X1	,362	,148	,325	2,440	,020
	X2	,346	,117	,353	2,956	,005
	X3	,278	,088	,349	3,150	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,060 + 0,362X_1 + 0,346X_2 + 0,278X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta atau a sebesar 0,060
Artinya jika variabel budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,060.
2. Nilai koefisien budaya organisasi (X_1) atau b_1 sebesar 0,362
Nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,362 satuan dan sebaliknya

setiap ada penurunan pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan yaitu sebesar 0,362 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain besarnya tetap.

3. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X_2) atau b_2 sebesar 0,346

Nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,346 satuan dan sebaliknya setiap ada penurunan pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan yaitu sebesar 0,346 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain besarnya tetap.

4. Nilai koefisien kepuasan kerja (X_3) atau b_3 sebesar 0,278

Nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,278 satuan dan sebaliknya setiap ada penurunan pada variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan yaitu sebesar 0,278 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain besarnya tetap.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 ^a	,672	,644	,30376	1,849

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya R Square (R^2) adalah sebesar 0,672 atau 67,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 67,2% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi naik turunnya budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sedangkan sisanya sebesar 32,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji t

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,060	,420		,143	,887
	X_1	,362	,148	,325	2,440	,020
	X_2	,346	,117	,353	2,956	,005
	X_3	,278	,088	,349	3,150	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji F

		ANOVA ^a				
Modal			df			
1	Regression	6,797	3	2,266	24,555	,000 ^b
	Residual	3,322	36	,092		
	Total	10,119	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Dari hasil uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Parsial

Budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti mendukung hipotesis kedua bahwa “Diduga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya”.

Budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena pada uji t nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika budaya organisasi dapat diterima sebagai nilai-nilai yang harus dianut, diyakini dan dilaksanakan dengan sepenuh hati oleh pegawai, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bustomi (2017), Ramadhan dan Nugroho (2018), serta Utomo (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena pada uji t nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para karyawan dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik akan memotivasi dan menginspirasi para bawahannya untuk mengubah perilaku maupun prestasi kerja mereka menjadi lebih baik dan bermutu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bustomi (2017), Tampubolon (2018), Ramadhan dan Nugroho (2018), Jamaluddin (2017), Poiyo, dkk. (2018), serta Utomo (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena pada uji t nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang pegawai pada dasarnya akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan setia pada perusahaan jika memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan kepuasan pegawai akan pekerjaannya dalam memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ramadhan dan Nugroho (2018), Jamaluddin (2017), serta Poiyo, dkk. (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan

Budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil ini berarti mendukung hipotesis kedua bahwa “Diduga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, kompensasi yang diberikan perusahaan, dan kepuasan kerja yang ada di perusahaan. Oleh karena itu PT Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya sebaiknya terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan dan meningkatkan aspek budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bustomi (2017), Jamaluddin (2017), serta Utomo (2017) bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Dominan

Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai nilai signifikansi yang paling kecil dari variabel bebas yang lainnya yaitu sebesar 0,005. Hasil ini berarti mendukung hipotesis ketiga bahwa “Diduga gaya kepemimpinan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya terutama dipengaruhi utamanya oleh gaya kepemimpinan. Oleh karena itu PT Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya sebaiknya terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara lebih fokus pada penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bustomi (2017), Ramadhan dan Nugroho (2018), serta Poiyo, dkk. (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini berarti mendukung hipotesis kedua bahwa “Diduga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya”.
2. Budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini berarti mendukung hipotesis kedua bahwa “Diduga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya”.
3. Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini berarti mendukung hipotesis ketiga bahwa “Diduga gaya kepemimpinan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Lemindo Abadi Jaya”.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya perlu memperhatikan budaya organisasi, menerapkan gaya kepemimpinan dengan tepat, serta memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena dari hasil penelitian budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. PT Lemindo Abadi Jaya Cabang Surabaya sebaiknya lebih memperhatikan gaya kepemimpinan karena dari hasil penelitian gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawannya.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan objek penelitian yang lain serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.