

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada LotteMart Wholesale Semarang)

Oleh

Desi Murti Rahayu

ABSTRACT

Current retail business is progressing rapidly with the convenience of the service as a value that carried by the company. Therefore, the human resources needed to understand the value of the company, both for organizational culture and leadership style in order to create a good performance. However, this should not necessarily be good, if employee job satisfaction is not fulfill.

This research was conducted in LotteMart Wholesale Semarang company with the aim to find out how the influence of organizational culture and leadership style on job satisfaction in improving employee performance. The number of respondents surveyed are 64 permanent employees of LotteMart Wholesale Semarang, and data collection method use a questionnaire. Techniques of data analysis in this study is path analysis.

Based on the results of studies obtained results that the hypothesis can be accepted. Organizational culture has a significant and positive influence on job satisfaction, leadership style had significant and positive influence on job satisfaction, job satisfaction has positive and significant impact on employee performance, organizational culture has a positive and significant impact on employee performance and leadership style has a positive and significant the performance of employees. In this study was found that the highest leadership style influence on the performance of employees through job satisfaction as an intervening variable. Based on the above, the model proposed in this study is acceptable.

Keywords : organizational culture, leadership style, job satisfaction and employee performance

1. Pendahuluan

Dimasa sekarang ini organisasi harus terus-menerus menata diri untuk

menghadapi perubahan jaman agar mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga bisa memenangkan persaingan. Sumber

daya manusia merupakan aset penting perusahaan. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia adalah unsur yang menentukan dalam proses pengembangan usaha agar tujuan perusahaan tercapai (Tadjudin, 1995). Sifat-sifat yang ada dalam diri karyawan, upaya atau kemauan bekerja, serta dukungan dari organisasi memiliki arti penting bagi keberhasilan kinerja karyawan (Suhardi Sigit, 2001).

Gagasan budaya organisasi telah menjadi penting dalam studi tentang perilaku organisasional (O'Reilly III, Chatman dan Caldwell, 1991). Budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai dan norma-norma perilaku yang dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi (Abdul Rashid et.al, 2003). Budaya organisasi merujuk pada sistem pengertian yang diterima secara bersama yang telah berkembang pada anggota organisasi dan menjadi pedoman bagaimana anggota organisasi harus berperilaku (Robbins, 1995). Baker dan Associates (1992) mengakui adanya ketergantungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan.

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diarahkan untuk pencapaian tujuan yang lebih besar (Garry Yukl, 1998). Tugas manajer 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 (Gibson, 2006). Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang berarti kinerja karyawan juga akan meningkat. Bila muncul perasaan malas atau tidak bergairah dalam bekerja, perlu diwaspadai karena merupakan indikator hilangnya kepuasan dalam diri seorang karyawan yang berakibat penurunan produktivitas kerja (Ishak Arep dan Henri Tanjung, 2003).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

LotteMart adalah pemain utama perkulakan di Indonesia setelah Makro, yang tetap memfokuskan pada pelanggan korporasi (HORECA - Hotel, Restaurant, Catering, UKM, dan penyedia jasa lainnya) dan juga melayani pelanggan secara individual (Modul Program Training Karyawan, 2010). Karyawan LotteMart merupakan bekas karyawan Makro. Setelah saham Makro dibeli oleh LotteMart tahun 2008, maka manajemen yang dijalankan oleh Makro berubah menjadi manajemen LotteMart dengan perusahaan induk di Korea. Pelanggan menjadi prioritas bagi perusahaan, karena pelanggan dalam lingkungan perusahaan dianggap sebagai pemilik perusahaan, sehingga pelayanan dibuat seminim

mungkin untuk bisa mengejar harga yang murah. Karyawan retail ini diharuskan menghormati dan membantu setiap pelanggannya bila diperlukan sebagai bentuk pelayanan mengedepankan *environmental friendly management*.

Dibawah kontrol kepemimpinan langsung dari korea, membuat gaya kepemimpinan yang diterapkan pun dipaksakan untuk sesuai dengan aturan yang diterapkan di retail Korea tersebut, bahwa karyawan diminta untuk loyal terhadap perusahaan. Beban kerja karyawan juga bertambah dengan adanya target yang harus dicapai setiap hari atau bulan. Ketelitian dan kecermatan menjadi sebuah kewajiban, terlebih yang berhubungan dengan inventaris barang maupun produk.. Banyak karyawan yang kurang puas dengan aturan tersebut karena beban kerja mereka menjadi semakin berat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan LotteMart Wholesale Semarang
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan LotteMart Wholesale Semarang.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan LotteMart Wholesale Semarang.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LotteMart Wholesale Semarang.
5. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LotteMart Wholesale Semarang.

2. Telaah Pustaka

Budaya Organisasi

Hofstede (1991) memberikan pengertian bahwa budaya organisasi adalah apa persepsi para pekerja dan bagaimana persepsi tersebut membentuk pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan ekspektasi-ekspektasi. Sedangkan menurut Mas'ud (2004) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.

Hofstede (1990) menyebutkan terdapat 6 (enam) dimensi budaya organisasi:

1. Process-oriented vs result oriented
2. Employee-oriented vs job-oriented
3. Parochial vs professional
4. Open system vs closed system
5. Tight control vs loose control
6. Pragmatic vs normative emphasis towards clients

Menurut Atwood (1990) budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat untuk dapat membentuk perilaku karyawan yang memiliki identitas, memperkuat loyalitas karyawan serta pelanggan, dan memudahkan penerimaan terhadap suatu keputusan yang diambil perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Robbins (2006) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Menurut Keith Davis (1985) gaya kepemimpinan adalah

pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

Robert House (1971, yang dikutip oleh Kreitner dan Kinicki, 2005) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. House mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan yang mengarahkan / pengasuh (direktif).
2. Kepemimpinan yang mendukung (supportive).
3. Kepemimpinan partisipatif.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain dengan berbagai keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Sukarno Marzuki, 2002).

Kepuasan Kerja

Robbins (1996) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaan. Wexley dan Yukl (1988) kepuasan kerja secara umum

merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi setiap karyawan. Koesmono (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif yang dihasilkan terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerja seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan oleh Byars (1984) dalam Cahyono dan Suharto (2005) sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan pada situasi tertentu. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seorang yang seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan. Mangkunegara (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Gregory Rich (1997) mengatakan bahwa kinerja dianggap lebih dari sekedar produktivitas. Hal ini dikarenakan kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan tindakan sesuai keinginannya. Menurut As'ad (1995) kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh karyawan sendiri maupun kelompok. Soeprihantono (1998) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinannya, seperti adanya standar kerja, target dan

sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

Hipotesis

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

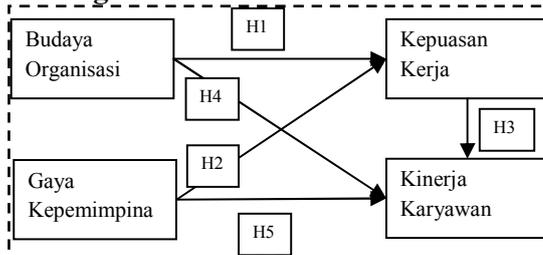
H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H5: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis



3. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer.

Data primer adalah data yang berasal dari sumber langsung yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002)

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak manajemen berupa data internal perusahaan

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen-elemen atau individu-

individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian (Bonar M Sinaga, 1994). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap LotteMart Wholesale Semarang yang berjumlah 72 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 72 orang karyawan tetap LotteMart Wholesale Semarang dengan menggunakan metode *sensus*.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang diberikan secara langsung kepada responden. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut dibuat dengan menggunakan skala 1) *Sangat Tidak Setuju*; 2) *Tidak Setuju*; 3) *Netral atau Ragu-ragu*; 4) *Setuju*; 5) *Sangat Setuju*. Kemudian ditabulasi, dikelompokkan atas jawaban responden kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud table.

Teknik Analisis

Pengolahan data dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas diukur dengan menganalisis nilai *corrected item total correlation* yang dibandingkan dengan nilai *r* tabel atau uji statistika *cronbach alpha* (α). Sedangkan Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan agar menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan (Iqbal Hasan, 2002), yang meliputi:

- a) Uji Normalitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghozali, 2006). Adapun model regresi yang baik memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal.
- b) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas

lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF diatas 10.

- c) Uji Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot (dapat dilihat dari hasil analisis), dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized (Imam Ghozali, 2001).
- d) Uji Linieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat linearitas. Syarat dari *path analysis* adalah hubungan antar variabel yang linier dan aditif.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan menguji hipotesis sebagai berikut:

- a) $H_0 : \rho_{Y1X1} = 0$
 $H_2 : \rho_{Y1X2} > 0$
- b) $H_0 : \rho_{Y1X2} = 0$
 $H_1 : \rho_{Y1X} > 0$

Uji hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menguji hipotesis sebagai berikut :

- a. $H_0 : \rho_{Y2Y1} = 0$
 $H_1 : \rho_{Y2Y1} > 0$
- b. $H_0 : \rho_{Y2X1} = 0$
 $H_1 : \rho_{Y2X1} > 0$

- c. $H_0 : \rho_{Y_2X_2} = 0$
 $H_1 : \rho_{Y_2X_2} > 0$

Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Analisis jalur dilakukan melalui lima tahap sebagai berikut:

- 1) Perancangan model berdasarkan konsep dan teori.
- 2) Pemeriksaan asumsi
 Pemeriksaan asumsi ini harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a) Hubungan antar variabel : linier (time series tidak bisa) dan aditif.
 - b) Model rekursif
 - c) Variabel endogen minimal dalam skala interval
 - d) Variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen valid dan reliabel)
 - e) Model dispesifikasikan dengan benar (berdasarkan teori dan konsep)
- 3) Pendugaan parameter atau penghitungan koefisien path
- 4) Pemeriksaan validitas model
- 5) Interpretasi hasil analisis

4) Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Besaran r	P Value	Keterangan
Budaya Organisasi	0,677	0,000	Valid
X1	0,765	0,000	Valid
X2	0,576	0,000	Valid
X3	0,537	0,000	Valid
X4	0,783	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,785	0,000	Valid
X6	0,787	0,000	Valid
X7	0,598	0,000	Valid
X8	0,744	0,000	Valid
X9	0,674	0,000	Valid
X10			
Kepuasan Kerja	0,663	0,000	Valid
X11	0,785	0,000	Valid
X12	0,753	0,000	Valid
X13	0,705	0,000	Valid
X14	0,658	0,000	Valid
X15			
Kinerja Karyawan	0,708	0,000	Valid
X16	0,659	0,000	Valid
X17	0,645	0,000	Valid
X18	0,747	0,000	Valid
X19	0,806	0,000	Valid
X20			

Dari tabel diatas diketahui bahwa setiap item indicator diperoleh korelasi (r) dengan P value kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

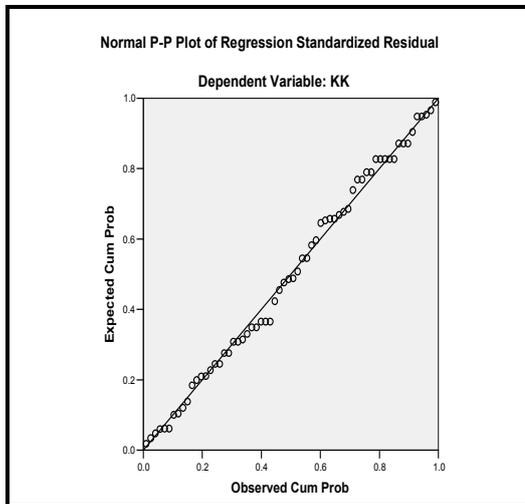
Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,691	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,765	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,750	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,761	0,60	Reliable

Nilai koefisien cronbach alpha dari variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki nilai koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

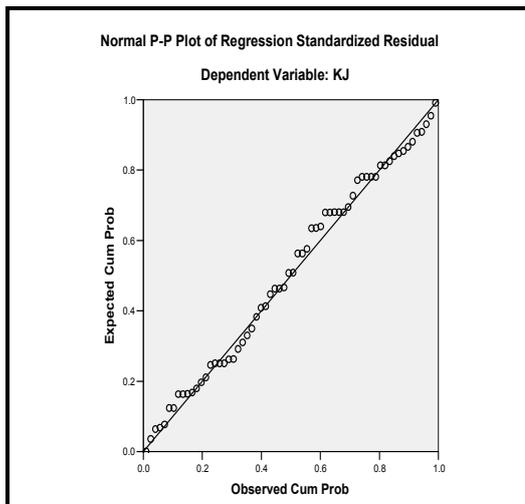
Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas

Grafik Normalitas Model Struktural 1



Grafik Normalitas Model Struktural 2



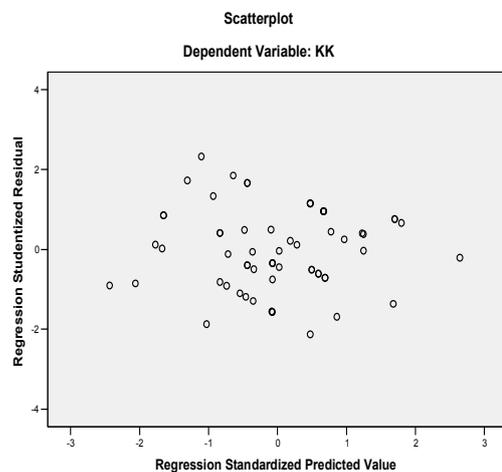
Uji Multikolinieritas

	Model Struktural 1		Model Struktural 2	
	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan
Tolerance	0,953	0,953	0,839	0,566
VIF	1,049	1,049	1,192	1,768

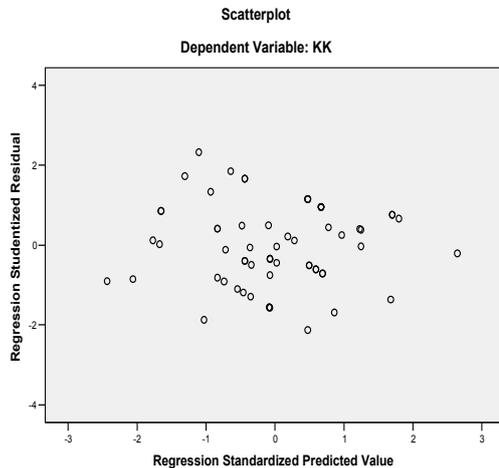
Disimpulkan tidak terdapat problem multikolinieritas dengan angka Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik Uji Heteroskedastisitas Model I



Grafik Uji Heterokedstisitas Model II



Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Uji t

Uji t Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

		Model		
		(Constant)	BO	GK
Unstandardized Coefficients	B	2,561	,236	,681
	Std. Error	2,168	,082	,105
Standardized Coefficients	Beta		,267	,599
t		1,181	2,879	6,463
Sig.		,242	,005	,000
Correlations	Zero-order		,397	,657
	Partial		,346	,638
	Part		,261	,585
Collinearity Statistics	Tolerance		,953	,953
	VIF		1,049	1,049

a. Dependent Variable: KK

Dari hasil analisa diperoleh t hitung X1 sebesar 2,879 > 1,96 dan P Value 0,005 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil analisa diperoleh t hitung X2 sebesar 6,463 > 1,96 dan P Value 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Uji t Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja karyawan

		Model			
		(Constant)	BO	GK	KK
Unstandardized Coefficients	B	-,876	,237	,285	,580
	Std. Error	1,516	,060	,095	,089
Standardized Coefficients	Beta		,262	,244	,566
t		-,578	3,929	3,011	6,556
Sig.		,565	,000	,004	,000
Correlations	Zero-order		,539	,673	,831
	Partial		,452	,362	,646
	Part		,240	,184	,400
Collinearity Statistics	Tolerance		,839	,566	,500
	VIF		1,192	1,768	1,999

a. Dependent Variable: KJ

Dari hasil analisa diperoleh t hitung Y1 sebesar 6,556 > 1,96 dan P Value 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini bearti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisa diperoleh t hitung X1 sebesar 3,929 > 1,96 dan P Value 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H4 diterima. Ini bearti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis diperoleh t hitung X2 sebesar 3,011 > 1,96 dan P Value 0,004 < 0,05 maka H0 ditolak dan H5 diterima. Hal ini artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

		Model
		1
R		,707 ^a
R Square		,500
Adjusted R Square		,483
Std. Error of the Estimate		2,47963
Change Statistics	R Square Change	,500
	F Change	30,485
	df1	2
	df2	61
	Sig. F Change	,000

a. Predictors: (Constant), GK, BO

b. Dependent Variable: KK

nilai koefisien determinasi adalah 0,483. Ini berarti 48,3% variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan 51,7% sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan

Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

		Model
		1
R		,881 ^a
R Square		,776
Adjusted R Square		,765
Std. Error of the Estimate		1,71455
Change Statistics	R Square Change	,776
	F Change	69,365
	df1	3
	df2	60
	Sig. F Change	,000

a. Predictors: (Constant), KK, BO, GK

b. Dependent Variable: KJ

Nilai koefisien determinasi adalah 0,765. Ini berarti 76,5% variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, kemudian 23,5% sisanya merupakan sebab lain diluar kepuasan kerja,

budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Analisis Jalur

Langkah-Langkah Analisis Jalur

- 1) Perancangan model berdasarkan konsep dan teori
- 2) Pemeriksaan asumsi

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374,874	2	187,437	30,485	,000 ^a
	Residual	375,063	61	6,149		
	Total	749,938	63			

a. Predictors: (Constant), GK, BO

b. Dependent Variable: KK

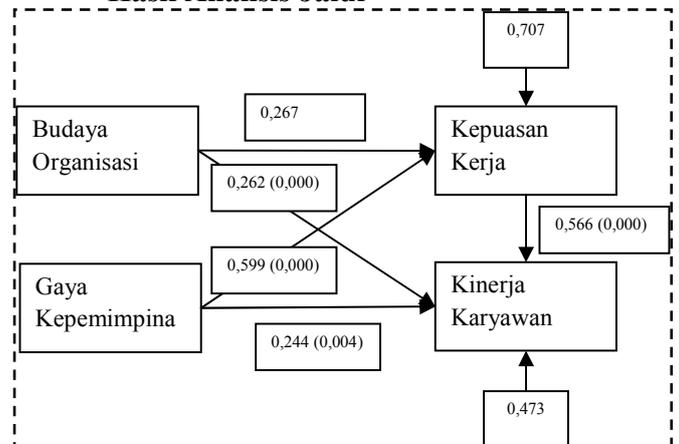
Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611,729	3	203,910	69,365	,000 ^a
	Residual	176,380	60	2,940		
	Total	788,109	63			

a. Predictors: (Constant), KK, BO, GK

b. Dependent Variable: KJ

3) Perhitungan Koefisien Path Hasil Analisis Jalur



4) Pemeriksaan Validitas Model

5) Interpretasi hasil Analisis

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bersifat tidak langsung karena melalui variable kepuasan kerja,

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi, pola kebiasaan dan falsafah dari pendirinya yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Bila factor pekerjaan lebih banyak dan kelebihanannya tersebut menguntungkan, maka karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan kepuasan, Semakin banyak tuntutan karyawan yang terpenuhi, kepuasan kerja meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja.. Pola perilaku pemimpin (kata-kata dan tindakan) memungkinkan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain secara efektif. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif secara bermakna terhadap kepuasan

kerja. Kepuasan kerja menjadi hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena seorang karyawan memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang tuntutan pekerjaan sebagai hal yang bersifat memaksa sehingga menimbulkan kebosanan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh positif secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara baik, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen, serta diperkenalkan melalui proses sosialisasi agar nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu. Sosialisasi akan menghasilkan karyawan yang memiliki penyesuaian diri secara baik yang berguna menurunkan gejala tekanan psikologis untuk keluar dari organisasi maupun dalam hal peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan energy positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Apa yang dilakukan oleh atasan memiliki pengaruh terhadap bawahan untuk

membangkitkan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peranan seorang pemimpin. Pemimpin juga harus bisa menegakkan kedisiplinan terhadap bawahannya terlebih hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kesimpulan

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan melalui variable kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di LotteMart Wholesale Semarang.