

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARJA
KARYAWAN PADA KUD TANI BAHAGIA GONDANG**

Dewi Rahmawati¹⁾, Kasnowo²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit
Jl. Raya Jabon KM.0,7, Gayaman, Mojoanyar, Mojokerto, Jawa Timur 61364
Telp/ Fax. (0321) 399474 - website: www.unim.ac.id

¹Email: dewirahma241995@gmail.com

²Email: kasnowo@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, observasi, wawancara dan data pustaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan bagian manajemen KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda (Multiple Regretion). Data analisis dengan menggunakan software SPSS 16.0. tingkat signifikan (alpha) yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai sig F $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $49.729 > F_{tabel}$ sebesar 2.79. Kemudian hasil uji t, Kepemimpinan secara parsial mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai sig t $0.020 < 0.05$ dan nilai thitung sebesar $2.394 > t_{tabel}$ 2.008. Budaya Organisasi secara parsial mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai sig t $0.009 < 0.05$ dan nilai thitung sebesar $2.711 > t_{tabel}$ 2.008. Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai sig t $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung sebesar $5.550 > t_{tabel}$ 2.008. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan KUD Tani Bahagia Gondang secara signifikan dan variabel yang dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan KUD Tani Bahagia adalah Lingkungan Kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0.579.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to know how the influence of leadership, organizational culture and work environment to job satisfaction of employees at KUD Tani Bahagia Gondang - Mojokerto. Penelitian using quantitative methods with data collection techniques through the spread of questionnaires, observations, interviews and literature data. The sample in this study amounted to 55 employees of the management of KUD Tani Bahagia Gondang - Mojokerto. The analytical method used is Multiple Regretion (Multiple Regretion). Data analysis using SPSS 16.0 software. the significant level (alpha) used in this study was 5%.

The results of this study indicate in the F test that Leadership, Organizational Culture and Work Environment simultaneously affect Employee Satisfaction with the value of sig F $0.000 < 0.05$ and Fcount of $49.729 > F$ table of 2.79. Then the test result t, Leadership partially affect Employee Satisfaction with the value of sig t $0.020 < 0.05$ and the value of t count of $2.394 > t$ table 2.008. Organizational Culture partially affect Job Satisfaction Employee with value of sig t $0.009 < 0.05$ and tcount of $2,711 > t$ table 2.008. Working Environment Partially Affects Employee Satisfaction with the value of sig t $0.000 < 0.05$ and the tcount of $5,550 > t$ table 2.008. So it can be concluded that Leadership, Organizational Culture and Work Environment Affects Job Satisfaction Employee KUD Tani Happy Gondang significantly and the dominant variable affect Job Satisfaction Employee KUD Tani Bahagia is Work Environment with beta coefficient value of 0.579.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Environment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Kepuasan

kerja pada umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan mereka sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/upah. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas. Salah satu elemen penting dalam sistem manajemen kepada para kerja adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan adalah sifat dasar yang dimiliki dan diberikan kepada setiap manusia. Manusia diberikan potensi untuk melakukan sesuatu yang tidak bisa dilakukan oleh makhluk lain.

Budaya organisasi ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187). Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat bekerja.

Dari uraian berbagai teori diatas maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan KUD Tani Bahagia Gondang - Mojokerto)”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto?
2. Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto?
3. Variabel manakah dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja kepuasan kerja karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto.

3. Mengetahui bahwa salah satu dari variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumber informasi di kemudian hari bagi mereka yang mengadakan penelitian.
2. Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang tampil di bidangnya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut para ahli yang dikutip dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:165) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. (Ralp M Stogdill).
2. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia dalam sebuah organisasi. (Sondang P. Siagian).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2007:88). Menurut Sutrisno (2011:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi , atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2009: 43) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diringya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2011: 76) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

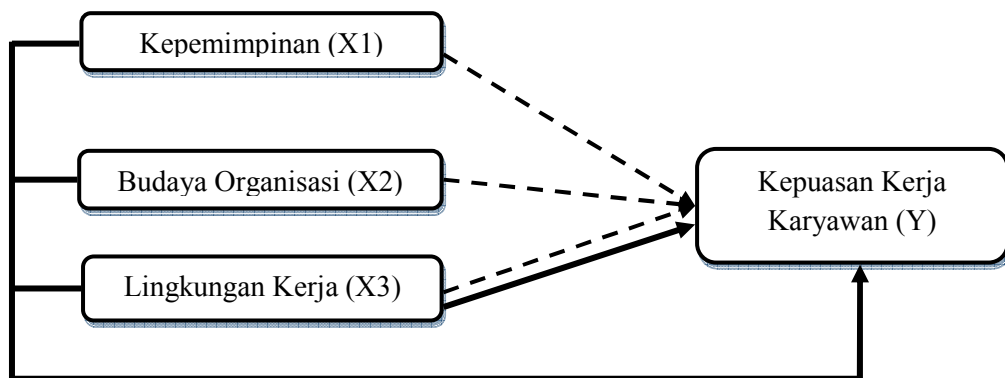
bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Badriyah (2015:228) Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Sedangkan Menurut Wether dan Davis dalam Badriyah, (2015: 228) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Handoko dalam Badriyah (2015:228) menyebutkan, “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



- Keterangan :**
- - - - -> : Pengaruh parsial
 - > : Pengaruh simultan
 - > : Pengaruh Dominan

Hipotesis Penelitian

1. Bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto. (H1).
2. Bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto. (H2)
3. Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang – Mojokerto. (H3)

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan dalam pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan manajemen KUD Tani Bahagia Gondang pertahun 2017 yang berjumlah 55 orang. Menurut Arikunto (2002: 108) dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan manajemen KUD Tani Bahagia yang berjumlah 55 orang tersebut. Teknik sampel yang digunakan dikenal sebagai sampling jenuh dengan kata lain teknik sensus.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja(X3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (concoersive) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Menurut Gibson, (2005: 334). Indikator (1) Kemampuan analisis, (2) Keterampilan berkomunikasi, (3) Keberanian, (4) Kemampuan mendengar, (5) Ketegasan. Martoyo (2000:176-179).

Budaya Organisasi

Budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar Robbins (2007:62). Indikator (1) Inovasi dan pengambilan resiko, (2) Memperhatikan detail, (3) Stabilitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Nitisemito (2009: 43). Indikator (1) Penerangan, (2) Suhu Udara, (3) Suara Bising, (4) Ruang gerak yang diperlukan, (5) Hubungan karyawan. Sedarmayanti, 2011: 112.

Kepuasan Kerja Karyawan

Malayu (2011:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Indikator : (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan kerja. Luthans, 2006:244.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi Survei

Obsevasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal kecil dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Sugiyono (2017:194).

3. Angket (Kuosioner)

Menurut Sugiyono (2017:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

4. Dokumentasi

Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi.

Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan bulan Juni – Agustus 2017 yang dilaksanakan di KUD Gondang – Mojokerto yang beralamat di Jl. Raya Pugeran – Gondang Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau tingkat keandalan, ketetapan, keajegan (konsistensi) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu. Reliabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2009: 46).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghozali (2013:160). uji normalitas berdasarkan Kolmogorov Smirnov yaitu dilakukan dengan membuat hipotesis H_0 : data berdistribusi normal dan H_a : Data tidak berdistribusi normal.

Pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikasi $<$ 0.05 berarti distribusi tidak normal.
2. Apabila nilai signifiaksi $>$ 0.05 berarti distribusi normal. Umar (2010:77).

4. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Ghozali (2013:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF).

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ghozali (2013:139). Pengujian terhadap heteroskedastisitas

dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011:110) .

7. Uji Linieritas

Uji asumsi linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisa korelasi atau regresi linier. Asumsi ini dapat diketahui dengan mencari nilai deviation from linier dan uji F linier.

8. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Variabel dependent (kepuasan kerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b1 : Koefisien regresi kepemimpinan

b2 : Koefisien regresi budaya organisasi

b3 : Koefisien regresi lingkungan kerja

X1 : Variabel independent (kepemimpinan)

X2 : Variabel independent (budaya organisasi)

X3 : Variabel independent (lingkungan kerja)

9. Koefisien Determinasi

Analisa R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi keseluruhan dari variabel-variabel kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), Lingkungan kerja (X3), memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

10. Uji t (Parsial)

Untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel bebas kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

11. Uji F (Simultan)

Pengujian koefisien regresi ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel bebas kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

12. Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan melihat nilai koefisien beta yang terbesar atau tertinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan r tabel product moment pada $\alpha = 0.05$, dengan ketentuan sebagai berikut : Jika r hitung $>$ r tabel maka item tersebut valid.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | r hitung | Angka kritis r tabel | keterangan |
|------------------------|-----------|------------|------------------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0.627 | 0.2656 | Valid |
| | X1.2 | 0.666 | 0.2656 | Valid |
| | X1.3 | 0.671 | 0.2656 | Valid |
| | X1.4 | 0.646 | 0.2656 | Valid |
| | X1.5 | 0.557 | 0.2656 | Valid |
| Budaya Organisasi (X2) | X2.1 | 0.450 | 0.2656 | Valid |
| | X2.2 | 0.689 | 0.2656 | Valid |
| | X2.3 | 0.667 | 0.2656 | Valid |
| | X2.4 | 0.568 | 0.2656 | Valid |
| | X2.5 | 0.451 | 0.2656 | Valid |
| | X2.6 | 0.332 | 0.2656 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1 | 0.523 | 0.2656 | Valid |
| | X3.2 | 0.645 | 0.2656 | Valid |
| | X3.3 | 0.608 | 0.2656 | Valid |
| | X3.4 | 0.654 | 0.2656 | Valid |
| | X3.5 | 0.632 | 0.2656 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Y1.1 | 0.447 | 0.2656 | Valid |
| | Y1.2 | 0.707 | 0.2656 | Valid |
| | Y1.3 | 0.664 | 0.2656 | Valid |
| | Y1.4 | 0.634 | 0.2656 | Valid |
| | Y1.5 | 0.542 | 0.2656 | Valid |

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari angka kritis r hitung $>$ r tabel, hal ini berarti bahwa data tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah croanbach's alpha atau koefisien alpha. Koefisien alpha yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritis (r tabel) yang ada pada tabel kritis product moment, sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikasinya.

Tabel 3.2 Hasil Reliabilitas

| Variabel | Alpha Conbach | Jumlah Pertanyaan Kuesioner |
|------------------------|---------------|-----------------------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0.629 | 5 |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.652 | 6 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.683 | 5 |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0.655 | 5 |

Sumber : Data diolah 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa kuesioner tersebut adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogorof Smirnov sebagai berikut

Tabel 3.3 Uji Normalitas

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|--------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kepemimpinan | .118 | 55 | .055 | .974 | 55 | .274 |
| Budaya Organisasi | .109 | 55 | .153 | .953 | 55 | .032 |
| Lingkungan Kerja | .100 | 55 | .200 | .955 | 55 | .039 |

| | | | | | | |
|----------------|------|----|------|------|----|------|
| Kepuasan Kerja | .105 | 55 | .200 | .956 | 55 | .043 |
|----------------|------|----|------|------|----|------|

Sumber : Data diolah 2017

Hasil penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa tingkat sig. dari masing-masing variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja lebih dari α 0.05 yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolonieritas adalah dengan variance inflation factor (VIF), regresi, kolerasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condotion index (CI).

Tabel 3.4 Uji Multikolonieritas

| Model | Unstandardlzed Coeffients | | Standartdlzed Coeffients | t | Sig. | Collinierity Statistic | |
|-------------------|---------------------------|------------|--------------------------|-------|-------|------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | -.217 | 1.979 | | -.109 | .913 | | |
| Kepemimpinan | .218 | .091 | .233 | 2.394 | 0.020 | .529 | 1.829 |
| Budaya Organisasi | .210 | .078 | .212 | 2.711 | .009 | .816 | 1.226 |
| Lingkungan Lerja | .611 | .011 | .579 | 5.550 | .000 | .459 | 2.177 |

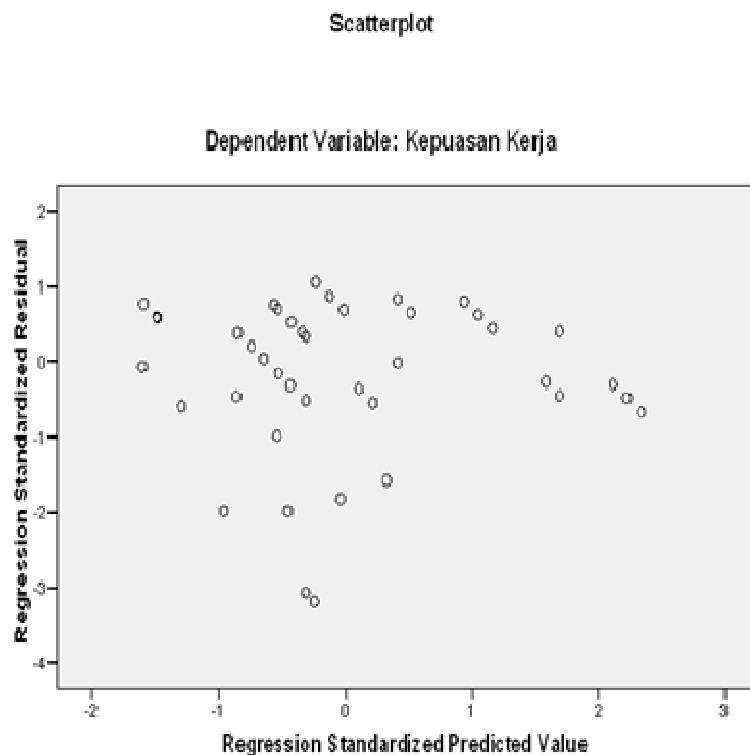
Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati dan angka 1 variance inflation factor (VIF) disekitar angka 1 dan 2 untuk variabelnya, yang ditunjukkan nilai tolerance kepemimpinan adalah 0.529, budaya organisasi 0.816, dan lingkungan kerja 0.459. selain itu nilai VIF untuk kepemimpinan adalah 1.892, budaya organisasi 1.226, dan lingkungan kerja 2.177. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikoro apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikoronieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 3.1 Uji heteroskedastisitas



Grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya autokorelasi dalam analisis regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson harus memenuhi syarat berada diantara angka -2 dan +2.

Tabel 3.5 Uji Auto Korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .863 | .745 | .730 | 1.17712 | 2.000 |

Sumber : Data diolah 2017

Hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson adalah 2.000. Nilai yang tertera pada tabel diatas berada diantara angka -2 dan +2.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari autokorelasi.

Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Uji linier diketahui dengan mencari nilai deviation from linier dan uji F linier dengan ketentuan nilai sig < 0.05, maka dikatakan linier dan apabila nilai sig > 0.05, maka dinyatakan tidak linier.

Tabel 3.6 Uji Linieritas

| | | | Surn of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------------|---------------|-----------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kepuasan Kerja Kepemimpinan | Between Group | (Combined) Linearity | 145.720 | 10 | 14.572 | 4.870 | .000 |
| | | Deviation from Linier | 127.616 | 1 | 127.616 | 42.684 | .000 |
| | Within Groups | | 18.104 | 9 | 2.012 | .672 | .729 |
| | Total | | 131.662 | 44 | 2.992 | | |
| | | | 277.382 | 54 | | | |
| Kepuasan Kerja Budaya Organisasi | Between Group | (Combined) Linearity | 77.135 | 8 | 9.642 | 2.215 | .043 |
| | | Deviation from Linier | 72.466 | 1 | 72.466 | 16.647 | .000 |
| | Within Groups | | 4.668 | 7 | .667 | .153 | .993 |
| | Total | | 200.247 | 46 | 4.353 | | |
| | | | 277.382 | 54 | | | |
| Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja | Between Group | (Combined) Linearity | 206.037 | 7 | 29.434 | 19.390 | .000 |
| | | Deviation from Linier | 189.963 | 1 | 189.963 | 125.143 | .000 |
| | Within Groups | | 16.075 | 6 | 2.679 | 1.756 | .127 |
| | Total | | 71.344 | 47 | 1.518 | | |
| | | | 277.382 | 54 | | | |

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.7 Uji Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.217 | 1.979 | | -.109 | .913 |
| Kepemimpinan | .218 | .091 | .233 | 2.394 | 0.020 |
| Budaya Organisasi | .210 | .078 | .212 | 2.711 | .009 |
| Lingkungan Kerja | .611 | .110 | .579 | 5.550 | .000 |

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan analisa regresi linier berganda antara variabel bebas kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada KUD Tani Bahagia Gondang maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0.217 + 0.218 X1 + 0.210 X2 + 0.611 X3 + e$$

Koefisien Determinasi

Tabel 3.8 Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|
| | | | | | F Change |
| 1 | .863 ^a | .745 | .730 | 1.17712 | 49.729 |

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.745 atau 74.5%. sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara keseluruhan adalah 74.5% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t

Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0.05$ dengan $df = n - k$, apabila nilai probabilitasnya < 0.05 , H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 3.9 Uji t

| Model | Unstandardized | | Standardized | | t | Sig. |
|-------------------|----------------|------------|--------------|--|-------|-------|
| | Coefficients | | Coefficient | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | -.217 | 1.979 | | | -.109 | .913 |
| Kepemimpinan | .218 | .091 | .233 | | 2.394 | 0.020 |
| Budaya Organisasi | .210 | .078 | .212 | | 2.711 | .009 |
| Lingkungan Kerja | .611 | .110 | .579 | | 5.550 | .000 |

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2.394, budaya organisasi sebesar 2.711, lingkungan kerja sebesar 5.550 dengan nilai t tabel sebesar 2.008. dengan demikian masing-masing variabel lebih besar dari t tabel dan berarti signifikan.

Uji F

Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0.05$ dengan $df (1) = k - 1$ dan $df (2) = n - k$, apabila nilai probabilitasnya < 0.05 , H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan Uji t untuk membuktikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.394. Dengan nilai signifikan sebesar $0.020 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.711. Dengan nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.550. dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

2. Hasil perhitungan uji F untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Menunjukkan F hitung = 49.729. Dengan tingkat signifikansi 0.00. Karena probabilitas signifikan jauh lebih dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.
3. Pengujian hipotesa ketiga (H_3) diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah lingkungan kerja (X1) dengan melihat nilai dari coefficient beta, yaitu memiliki kontribusi sebesar 0.579 .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.2002. *prosedur suatu penelitian : pendekatan praktek. Edisi Revisi. Kelima*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 1*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Chandra, L.A. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Ejournal Administrasi Negara. Vol. 1 No. 3.
- Delti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 3, No. 2.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini, Usman & Pornomo, S.A. 2004. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, Anwar. 2016. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.2, No.1.
- Nasution, S. 2014. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 113.
- Novianto & Yuniarti. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.4, No.6.
- Pangarso, A & Ramadhyanti, Vidi. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja*. Vol. 19, No. 1.
- Prabu M, Anwar., 2005, “*Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*”. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Rivai, Viethzal & Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge., T.A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Judge., T.A. 2015. *Perilaku Organisasi /Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. Sondang P. 2002. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statistika Dasar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.