

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. ANJUR NAULI MEDAN**

**Lyandru Togumulia Tambunan**

Email : [lyandru.tambunan@gmail.com](mailto:lyandru.tambunan@gmail.com)

**Akademi Pariwisata dan Perhotelan Darma Agung**

***Abstract***

*The objective of the research was to analyze leadership style and organizational culture on employees, satisfaction, either directly or indirectly, through employees job satisfaction as intervening variable. The research was conducted at PT. Anjur Nauli, Medan, a local company which operates in contractor service and housing development. It used descriptive quantitative and explanatory research method, supported by a survey. The population and the samples were 30 employees of PT. Anjur Nauli as the respondents. The data were gathered by conducting documentary study and distributing questionnaires and analyzed by using path analysis which consisted of direct and indirect influence. F-test was used to test the hypothesis simultaneously, and t-test for testing the hypothesis partially. The result of the hypothesis test showed that, directly, the variable of leadership style and organizational culture had positive and significant influence on employees performance. Job satisfaction as an intervening variable had positive and significant influence on employees performance. The variable of leadership style and organizational culture had positive and significant influence on employees performance through job satisfaction as intervening variable. It was also found that direct influence of leadership style and organizational culture was more significant on employees performance than through job satisfaction as intervening variable. It is recommended that the company pay attention to the factors which can increase leadership style, organizational culture, and job satisfaction because these variables will be able to increase the employees performance PT. Anjur Nauli, Medan.*

*Keywords : Leadership style, Organizational Culture, Employees Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan yang ingin mencapai kemajuan yang signifikan secara berkelanjutan bagaimanapun akan menempatkan hasil penelitian sebagai salah satu masukan utama dalam menentukan arah, kebijakan, dan tipe kegiatan yang dilakukan dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan melaksanakan pembaharuan secara berkelanjutan dalam berbagai bidang seperti teknologi produksi, manajemen sumber daya manusia, manajemen

keuangan dan lain – lain. Penelitian mampu memberikan beberapa alternatif jawaban yang memuaskan atas setiap masalah yang dihadapi organisasi baik masalah yang sedang ataupun terjadi sehingga para manajer terkait dapat memilih tindakan yang paling baik dari semua alternatif tindakan yang ada (Davis & Cosenza, 1998, dalam Sinulingga, 2013 : 22-2). Kemudian, melihat perkembangan tren dan pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara khususnya di bidang perumahan/real estate maka perusahaan PT.Anjur Nauli perlu

melakukan studi yang komprehensif, terkait pasar, produk, terutama Sumber Daya Manusia. Lebih lanjut, peneliti melihat perlu adanya penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta kinerja karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang bisa mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Diharapkan dengan penelitian ini maka perusahaan dapat memiliki pedoman dalam upaya menajga kepuasan kerja karyawan, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut Sinulingga (2013 : 89), Variabel Intervening adalah suatu Faktor yang secara teoritis mempengaruhi fenomena yang diobservasi ( hubungan antara variabel independen menjadi bersifat tidak langsung) tetapi tidak dapat dilihat, diukur, ataupun dimanipulasi. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Anjur Nauli, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan developer property, yang berlokasi di Jl. Multatuli No.2, Medan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penelitian ini akan diberi judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi , melalui Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan**”.

## II. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan?
6. Apakah gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan?
7. Apakah budaya organisasi melalui kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan?

## III. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan melalui kepuasan kerja.
7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan melalui kepuasan kerja.

#### IV. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian (PT. Anjur Nauli, Medan), sebagai bahan masukan dan informasi mengenai kondisi atau permasalahan sumber daya manusia perusahaan saat ini, untuk dijadikan dasar dalam upaya perbaikan dan pengembangan karyawan maupun sistem kerja yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan atau kinerja karyawan.

2. Bagi institusi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga kepada perusahaan mengenai pengelolaan SDM dan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi SDM.

3. Bagi peneliti, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori dan metode ilmiah yang mendukung.

4. Bagi para peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang bermaksud untuk mengkaji masalah – masalah yang berkaitan dengan penelitian seperti ini di masa yang akan datang.

#### V. TINJAUAN PUSTAKA

##### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi dimaksudkan guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga untuk meningkatkan perusahaan secara keseluruhan ( Mas'ud, 2004 : 58).

Kinerja suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004 : 98). Lebih lanjut Rivai menyatakan kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja menentukan suatu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar kinerja dapat berjalan dengan baik, keinginan yang tinggi harus dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta penyesuaian antara pekerjaan dan kemampuan dapat ditingkatkan.

##### 2. Gaya Kepemimpinan

Secara harfiah kata *leadership* berarti adalah sifat, kapasitas dan kemampuan seseorang dalam memimpin. Menurut Yuki (2005:103), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa para aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar

kelompok atau organisasi (Rivai, 2004 : 74).

### 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori Organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja staff. Manajemen Sumber Daya Manusia melihat Budaya Organisasi dari aspek perilaku, sedangkan Teori Organisasi melihat Budaya Organisasi wadah tempat individu bekerjasama untuk mencapai tujuan, sistem nilai yang diyakini, dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan. dan sebaiknya perusahaan termasuk instansi pemerintahan memiliki Budaya Organisasi agar pegawai memiliki nilai – nilai, norma, acuan pedoman yang harus dilaksanakan. Selain itu Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik, dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasional merupakan sistem makna, nilai – nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004 : 44).

### 4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan merasa puas, karyawan cenderung akan bertahan walau tidak semua aspek-aspek perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya memiliki rasa ketertarikan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak

puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinich (2005:204) adalah; *Pertama* pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. *Kedua* ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. *Ketiga* pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. *Keempat* persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. *Kelima* watak/genetik, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

## VI. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis dan Metode Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasi dan jenis datanya, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2005 : 79) menyatakan bahwa “Penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab mengenai status terakhir dari subjek penelitian”. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Adapun sifat dari penelitian ini adalah penelitian menjelaskan (*deskriptifexplanatori*) yaitu bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-

variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain ( Sugiyono, 2005:79).

## 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anjur Nauli Medan, perusahaan lokal yang bergerak di bidang property. PT. Anjur Nauli menjadi objek penelitian karena perusahaan ini adalah tempat peneliti bekerja, sehingga data lebih mudah didapat dan akan lebih akurat. Penelitian ini dimulai bulan Maret 2015 sampai November 2015.

## 3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini dikarenakan populasinya 30 orang yang berarti kurang dari 100 orang, maka diambil sampel penelitian seluruhnya sehingga dinamakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2005:11) sampel yang baik adalah sampel yang representatif mewakili populasi. Berapapun jumlah anggota sampel yang akan digunakan sebagai sumber data tergantung pada tingkat kepercayaan yang dikehendaki. Jika dikehendaki sampel dipercaya 100 % mewakili populasi, maka jumlah anggota sampel sama dengan jumlah anggota populasi.

## 4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Daftar pertanyaan (*questionare*) yang disebarakan kepada

responden dan wawancara (*interview*) kepada karyawan PT. Anjur Nauli Medan.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian berupa data bagian departemen sumber daya manusia, yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi pegawai serta bisa juga yang berasal dari literatur ataupun internet. Kemudian, data sekunder juga diperoleh melalui Studi Pustaka. Studi Pustaka merupakan suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data secara teoritis dengan mempelajari buku-buku jurnal dan referensi lain yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

## 5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut :

- a. Metode dokumentasi
- b. Mengadakan Wawancara
- c. Menyebarkan Kuesioner

Dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert adalah termasuk dalam skala interval dan perbedaan jawaban antara dua poin dalam skala mempunyai nilai yang sama (Sinulingga, 2013 : 162).

1. Untuk jawaban SS, yaitu Sangat Setuju diberi skor : 5.
2. Untuk jawaban S, yaitu Setuju diberi skor : 4
3. Untuk jawaban KS, yaitu Kurang Setuju diberi skor : 3.
4. Untuk jawaban TS, yaitu Tidak Setuju diberi skor : 2.
5. Untuk jawaban STS, yaitu Sangat Tidak Setuju diberi skor : 1.

## VII.HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Hasil Uji Statistik Kuesioner Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah diketahui bahwa dari jumlah pernyataan kuesioner 39 butir yang telah disebar diperoleh seluruh item pernyataan valid. Pernyataan dikatakan valid jika pada perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan dalam menguji kualitas data adalah 30 orang sehingga untuk angka kritik  $r_{tabel}$  yakni 0,361 ( $N-2 = 30-2=28$  dengan taraf signifikansi 5 %).

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data diperoleh bahwa keseluruhan variabel penelitian telah memenuhi *Alpha Cronbach's* variabel penelitian sudah lebih besar dari 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas data yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Variabel	Alpha Cronbach's	Ket.
Gaya		
Kepemimpinan	0,746	reliabel
Budaya Organisasi	0,687	reliabel
Kepuasan Kerja	0,7	reliabel
Kinerja Karyawan	0,728	reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2015  
(data diolah)

### Analisis Data

#### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* dan tingkat signifikansi yang digunakan = 0,05.

Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas dari statistik *Kolmogorov – Smirnov*, dengan ketentuan sebagai berikut.

➤ Jika nilai probabilitas  $p > 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

➤ Jika probabilitas  $p < 0,05$  maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Berikut adalah hasil uji normalitas kedua model :

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Struktur Model I**

#### One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	30
Normal	Mean .0000000
Parameters <sup>a</sup> , <sup>b</sup> Std.Deviation	1.18658535
Most	Extreme
Absolute	.162
Differences	Positive .105
	Negative -.162
Kolmogorov - Smirnov Z	.885
Asymp.Sig. (2-tailed)	.414

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 ( Data Olahan Penelitian)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Struktur Model I**

**Coefficientsa**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GP_X1	.635	1.575
BO_X2	.635	1.575

a. Dependent Variable : KK\_Y1

Sumber : HasilPenelitian, 2015 ( Data OlahanPeneliti)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Struktur Model II**

**Coefficientsa**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GP_X1	.401	2.493
BO_X2	.542	1.844
KK_Z	.359	2.789

a. Dependent Variable : KK\_Y1

Sumber : HasilPenelitian, 2015 ( Data OlahanPeneliti)

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap kedua struktur model pada Tabel 2 dan Tabel 3 dapat dikatakan bahwa kedua struktur model telah memenuhi uji asumsi normalitas karena nilai probabilitas p.KS 0,05 (Asymp.Sig.). Nilai probabilitas kedua struktur model secara berurutan adalah 0,414 dan 0,523.

### Uji Multikolinieritas

Dalam melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari :

1. Nilai tolerance dan lawannya.
2. Variance Inflation Factor (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Suatu model regresi menunjukkan adanya multi kolinieritas apabila nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10. Pada

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Struktur Model II**  
**One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test**

		Unstandarsized Test
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters a.,b	Std.Deviation	1.00740113
Most Extreme	Absolute	.148
Differences	Positive	.148
	Negative	-.120
Kolmogorov - Smirnov Z		.813
Asymp.Sig. (2-tailed)		.523

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 ( Data Olahan Penelitian)

penelitian ini, hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut :

Berdasarkan Tabel 4 dan 5 dapat dilihat bahwa dari kedua struktur model memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa kedua struktur model tidak mengalami gejala multikolinieritas.

### Uji Homoskedastisitas

Suatu model regresi dikatakan baik apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah tetap atau disebut juga dengan homoskedastisitas dan sebaiknya akan dikatakan buruk apabila varians dari residual berbeda atau disebut dengan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar analisis yaitu :

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8 Hasil Uji Stimultan Struktur Model I**

**ANOVA**

Model		F	Sig.
1	Regression	24.147	0.000a
	Residual		
	Total		

a. Predictors : (Constant), BO\_X2, GP\_X1

b. Dependent Variable :

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Struktur Model II**

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881a	.776	.750	1.064

a. Predictors : (Constant), KK\_Z, BO\_X2, GP\_X1

b. Dependent Variable :

Kin\_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data

Olahan Peneliti)

b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi kedua struktur model dapat dilihat sebagai berikut :

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> struktur model I bernilai 0,641 atau 64,1 %. Artinya, nilai presentasi Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dalam menjelaskan pergerakan Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) adalah 64,1 % sisanya 35,9 % adalah faktor – faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Untuk struktur model II mempunyai nilai R<sup>2</sup> 0,776 atau 77,6 %. Artinya, nilai presentasi Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) dalam menjelaskan pergerakan

Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>) adalah 77,6 % sisanya 22,4 % adalah faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Uji Stimultan**

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 % (0,05). Hasil uji signifikansi adalah sebagai berikut :

**Tabel 6**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Struktur Model I**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801a	.641	.615	1.230

a. Predictors : (Constant), KK\_Z, BO\_X2, GP\_X1

b. Dependent Variable :

Kin\_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data

Olahan Peneliti)

**Tabel 9 Hasil Uji Stimultan Struktur Model II**

**ANOVA**

Model		F	Sig.
1	Regression	30.047	.000a
	Residual		
	Total		

a. Predictors : (Constant), KK\_Z, BO\_X2, GP\_X1

b. Dependent Variable : Kin\_y

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 ( Data Olahan Peneliti)

Dari Tabel 8 dapat dikatakan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) signifikan secara serempak karena nilai sig.-F (0,000) lebih kecil dari 0,05. Untuk struktur model II pada tabel 9 juga memenuhi uji serempak atau uji-f karena nilai sig.-F (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan secara serempak.

**Uji Parsial**

Variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai *prob. (t-statistic)* lebih besar dari tingkat signifikansi yang

secara tidak langsung mampu sebagai variabel intervening antara hubungan variabel independen dan dependen.

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial Struktur Model I**

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std.Error		
1 (Constant)	10.085	4.425	2.279	.031
GP_X1	.563	.142	3.969	.000
BO_X2	.263	.122	2.148	.041

a. Dependent Variable

: KK\_Z

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Olahan Peneliti)

digunakan. Berikut adalah hasil uji parsial (uji-t) dari kedua struktur model :

**Tabel 11 Hasil Uji Parsial Struktur Model I**

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.Error		
1 (Constant)	4.090	4.181	.978	.337
GP_X1	.390	.154	2.525	.018
BO_X2	.248	.115	2.163	.040
KK_Z	.375	.167	2.250	.033

a. Dependent Variable :

KK\_Z

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Olahan Peneliti)

Berdasarkan Tabel 10 dan Tabel 11 dapat dilihat bahwa secara parsial keseluruhan pengaruh variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan variabel intervening Kinerja Karyawan (Y<sub>1</sub>) karena nilai probabilitas t lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yakni 5 % atau 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan

**Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh**

Berikut adalah nilai pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh yang disajikan dalam bentuk tabel :

Bentuk Pengaruh	Variabel Penelitian	GK (X1)	BO (X2)	KK (Z)
Langsung	Kepuasan Kerja (Z)	0,563	0,263	0
	Kinerja Karyawan	0,39	0,248	0,375
Tidak Langsung	Kepuasan Kerja (Z)	0	0	0
	Kinerja Karyawan (Y)	0,211	0,099	0
Total Pengaruh	Kepuasan Kerja (Z)	0,563	0,263	0
	Kinerja Karyawan (Y)	0,601	0,347	0,375

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Olahan Peneliti)

**VIII. PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis pada uji parsial (uji-t) diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai *prob. t-statistic* 0,0000 lebih kecil dari 0,05 maka

dapat dikatakan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja signifikan sehingga **H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT.Anjur Nauli,Medan** diterima. Hal ini juga diperoleh Cetin et al. (2012) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lebih lanjut lagi, Elkordy (2013) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya Organisasi mempunyai nilai *prob.t-statistic* 0,041 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja signifikan sehingga **H<sub>2</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Anjur Nauli,Medan** diterima. Peneliti terdahulu yaitu Widono (2012) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan mempunyai nilai *prob.t-statistic* 0,018 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan signifikan. Dengan kata lain, **H<sub>3</sub>: Gaya**

**Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Anjur Nauli, Medan** dapat diterima. Hasil ini juga sama dengan hasil peneliti terdahulu yakni Mariam (2009) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## **4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Organisasi mempunyai nilai *prob.t-statistic* 0,040 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan. Dengan kata lain, **H<sub>4</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Anjur Nauli, Medan** dapat diterima. Peneliti terdahulu yaitu Widono (2012) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.

## **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja mempunyai nilai *prob.t-statistic* 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja secara langsung terhadap Kinerja Karyawan signifikan maka **H<sub>5</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Anjur Nauli, Medan** dapat diterima. Hasil yang sama juga diperoleh Satyawati dan Suartana pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Selain

Satyawati dan Suartana, Indrawati (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

#### **6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah hasil kali antara koefisien jalur dari  $X_1$  ke  $Y_1$  dan  $Y_1$  ke  $Y_2$  yakni  $0,563 \times 0,375 = 0,211$  sehingga  **$H_6$  : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan** diterima.

#### **7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Z$ ) adalah hasil kali antara koefisien jalur dari  $X_2$  ke  $Y_1$  dan  $Y_1$  ke  $Y_2$  yakni  $0,263 \times 0,3750 = 0,99$  sehingga  **$H_7$  : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anjur Nauli**, diterima. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mariam, Rani (2009) di PT. Asuransi Jasa Indonesia, hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **IX. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.

2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.

4. Budaya Organisasi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anjur Nauli, Medan. Secara menyeluruh, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja maupun Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Budaya Organisasi.

6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel intervening Kepuasan Kerja.

7. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Cetin, M., M.E. Karabay and M.N.Efe.2012. The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on the Employee's Job Satisfaction : The Case of Turkish

- Banks. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 58 : 227 – 235.
- Elkordy, M. 2013. Transformational Leadership and Organizational Culture as Predictors of Employees Attitudinal Outcomes. *Business Management Dynamics*, Vol. 3 (5) : 15 – 26.
- Indrawati, A.D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7(2) : 135 – 142.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Unit Penerbit dan Percetakan YKPN. Yogyakarta.
- Mariam, R. 2009. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Studi pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Perserpt). Tesis.Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mas'ud, Fuad.2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit (BP) – UNDIP.
- Riva'i H. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinulingga, Sukaria. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Widono, S. 2012. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol.1 (30) : 133 – 144.
- Yuki, G. 2005 *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : PT Indeks.