

[1-3-2013]

Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan PT.Pertamina (Persero) TBBM Rewulu Yogyakarta

Preza Iman Mullah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1
Universitas Dian Nuswantoro
Email: preza.iman@yahoo.co.id

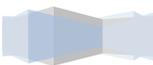
ABSTRACT

In this era of globalization and the free market every company is now faced with a situation of business environment increasingly uncertain and increasingly fierce competition to be the best in the business. Therefore, in order to maintain competition, many factors that must be considered by the company through the analysis of employee satisfaction and company performance that can be done using a combination of variable leadership, motivation and organizational culture.

Study was to examine the effect of leadership, motivation, and organizational culture, and its influence on employee job satisfaction and company performance PT.Pertamina (Limited) TBBM Rewulu Yogyakarta with the sample used in this study a number of 102 respondents with an analysis tool used adlah SEM (Structural Equation Modelling).

The results of this study indicate that the leadership has a significant and positive impact on employee satisfaction with CR 2.316 ($P < 0.05$). Motivation has a significant and positive impact on employee satisfaction with CR 2.601 ($P < 0.05$). Organizational Culture has a significant and positive impact on employee satisfaction with CR 4.257 ($P < 0.05$). Employee satisfaction has a significant and positive impact on company performance with CR 5.826 ($P < 0.05$).

Keywords: leadership, motivation, organizational culture, job satisfaction and performance.



[1-3-2013]

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia (Sukmawati, 2008). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. SDM yang ada diorganisasi harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis (Aryanto dan Anik, 2010). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal

dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Tugas Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi (Gibson et al., 2001) dalam (Masrukhin dan Waridin, 2006). Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan kemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan pekerjaan akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja lebih baik (Masrukhin dan Waridin, 2006).



[1-3-2013]

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis kontribusi :

1. Untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis kontribusi motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis kontribusi kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan melibatkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Untuk dapat mempengaruhi orang lain seseorang harus mempunyai kekuasaan (power), karena dengan

dimilikinya power atau kekuasaan seseorang dapat mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bersedia melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana mestinya (Wiludjeng, 2007). Sedangkan menurut Dubrin dalam Ida Ayu (2008) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut (John Frech dan Bertram Raven dalam Wiludjeng, 2007) mengemukakan bahwa seorang



[1-3-2013]

pemimpinan mempengaruhi para bawahannya berdasarkan:

a. Coertive Power (Kekuatan berdasarkan paksaan)

Kekuatan ini didasarkan atas perasaan takut dan ia berlandaskan atas perljiraan fihak bawahan bahwa ia akan dikenakan hukuman apabila ia tidak menyetujui tindakan-tindakan dan keyakinan atasan.

b. Reward Power (Kekuatan untuk memberikan penghargaan)

Pemimpin dapat memberikan penghargaan-penghargaan kepada bawahan, bila bawahan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan keinginan atasan.

Motivasi

Motivasi (motivation) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu

alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2006). Menurut (Wiludjeng, 2007) Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu factor penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berhubungan erat dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia, dan tidak terlihat dari luar. Yang terlihat hanya tingkah laku dari manusia tersebut, sehingga tidaklah mudah untuk mempelajari motivasi manusia. Menurut Stoner dalam (Wiludjeng, 2007) ada beberapa asumsi dasar yang harus dipahami oleh seorang manajer berkenaan dengan motivasi atau pemberian motivasi pada karyawan, yaitu:

1. Motivasi umumnya dianggap sebagai suatu hal yang baik atau positif.



[1-3-2013]

2. Motivasi merupakan salah satu factor diantara sejumlah factor yang dapat mempengaruhi performance kerja seseorang.
3. Motivasi seseorang tidak banyak jumlahnya dan harus ditambah secara periodic.
4. Motivasi adalah suatu alat dimana manager dapat mengatur hubungan kerja dalam organisasi.

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Setiap pendekatan memberi kontribusi pada pemahaman motivasi manusia dan beberapa pendekatan tersebut dibahas secara singkat pada bagian berikutnya (Mathis dan Jackson, 2006).

Hierarki Kebutuhan Maslow

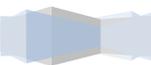
Satu teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Abraham Maslow

mendapatkan banyak ekspour. Dalam teori ini, Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas:

1. Kebutuhan Fisiologis.
2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan.
3. Kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem dari kepercayaan dan nilai yang dikembangkan dalam organisasi dan menjadi panutan bagi tingkah laku anggota organisasi tersebut (Wiludjeng, 2007). Sedangkan menurut



[1-3-2013]

Mathis dan Jackson (2006) Budaya Organisasional (*organizational culture*) adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional.

Tingkatan Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbagi menjadi 2 tingkat (Wiludjeng, 2007) :

1. *Observable culture*, yaitu budaya organisasi yang dapat dilihat jika kita berada dalam suatu organisasi, baik sebagai karyawan, konsumen atau pengunjung.
2. *Core culture*, kepercayaan tentang bagaimana seharusnya bersikap dalam organisasi.

Budaya Ganda (Multicultural Organization)

Multicultural organization adalah organisasi yang berdasarkan pada keragaman dan sangat menghormati

perbedaan (ras, gender, umur, dan karakteristik individu lainnya).

Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya (Pabundu, 2006):

1. Berdasarkan Proses Informasi

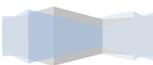
Robert dan Michael dalam Pabundu (2006) membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut:

- a. Budaya Rasional
- b. Budaya Ideologis
- c. Budaya Konsesus
- d. Budaya Hierarkis

2. Berdasarkan Tujuannya

Ndraha dalam Pabundu (2006) membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu:

- 1) Budaya organisasi perusahaan
- 2) Budaya organisasi publik



[1-3-2013]

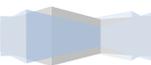
3) Budaya organisasi social

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, Handoko (2001). Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson, 2006) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Demikian halnya Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas



[1-3-2013]

jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

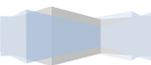
Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam

pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2001 dalam Brahmasari,2008). Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga yang dimakan perusahaan ataupun yayasan (foundation) dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang (group of humanbeing) yang berperan aktif sebagai pelaku (actor) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya



[1-3-2013]

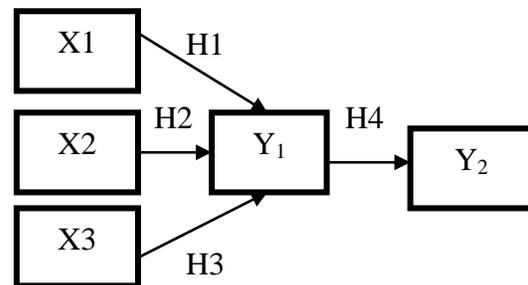
dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance). Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja

yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Suyadi Prawirosentono, 1999).

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian terbagi menjadi dua, yaitu



[1-3-2013]

variable eksogen (kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi) dan variabel endogen (kepuasan kerja dan kinerja perusahaan).

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah segenap karyawan yang bekerja di PT.Pertamina (Persero) T.BBM Rewulu Yogyakarta yang berjumlah 102 orang karyawan.

Definisi Operasional dan Pengukuran

Variabel

Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan didefinisikan melibatkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Untuk dapat mempengaruhi orang lain seseorang harus mempunyai kekuasaan (power), karena dengan dimilikinya power atau kekuasaan seseorang dapat mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bersedia melaksanakan tugas-

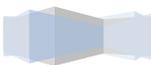
tugasnya sebagaimana mestinya (Wiludjeng, 2007).

Kepemimpinan (X_1), diukur melalui (Siagian (1997) dalam Atyanto dan Anik, 2010):

- a) Kepercayaan yang diberikan kepada bawahan
- b) Koordinasi pekerjaan kepada bawahan
- c) Arahan dan pembinaan dari pimpinan
- d) Pengawasan kerja

Motivasi (X_2)

Motivasi (motivation) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2006).



[1-3-2013]

Motivasi Kerja (X_2), diukur melalui (Yuki dan Waxley (1971) dalam Atyanto dan Anik, 2010):

- a) Penghargaan
- b) Insentif fungsional yang diterima
- c) Fasilitas dan peralatan kerja
- d) Kesempatan karir

Budaya Organisasi (X_3)

Budaya Organisasi adalah sistem dari kepercayaan dan nilai yang dikembangkan dalam organisasi dan menjadi panutan bagi tingkah laku anggota organisasi tersebut (Wiludjeng, 2007).

Budaya Organisasi (X_3), diukur melalui (Masrukhin dan Waridin, 2006):

- a) Inovasi dan Pengambilan Resiko
- b) Perhatian Kerincian
- c) Orientasi (hasil, orang, tim)
- d) Keagresifan
- e) Kemantapan

Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1)

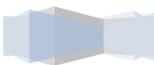
Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2006).

Kepuasan Kerja (Y_1), diukur melalui (Smith, Kendall dan Hulin dalam Atyanto dan Anik, 2010):

- a) Ketentraman dalam bekerja
- b) Interaksi sosial
- c) Kondisi fisik lingkungan mendukung
- d) Jaminan dan kesejahteraan

Kinerja Perusahaan (Y_2)

Kinerja perusahaan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam Brahmasari, 2008).



[1-3-2013]

Kinerja perusahaan (Y2) diukur melalui (Brahmasari,2004 dalam Brahmasari,2008):

- a. Efisiensi penggunaan sumber daya manusia
- b. Efisiensi penggunaan seluruh waktu
- c. Adaptasi terhadap perubahan
- d. Mencapai target

Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan Kumpulan pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban, biasanya dalam alternatif yang disusun secara cukup tertutup (Sekaran, 2009).

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

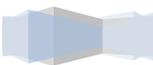
Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator suatu konstruk yang menunjukkan derajat

sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan yaitu composite (construct) reliability dan variance extracted (Ferdinand, 2002 : 62). Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang diterima adalah 0.70 dan Nilai variance extracted ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0.50.

Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen. Sebuah indikator dimensi menunjukkan validitas konvergen yang signifikan apabila koefisien variabel indikator itu lebih besar dari dua kali standar errornya. Bila setiap indikator memiliki critical ratio yang lebih besar dari dua kali standar errornya, hal ini menunjukkan bahwa indikator itu secara



valid mengukur apa yang seharusnya diukur dalam model yang disajikan (Ferdinand, 2002 : 187).

signifikan terhadap kinerja perusahaan.

			Esti mate	S.E.	C.R.	P
Y1	<---	X1	,236	,102	2,316	,021
Y1	<---	X2	,235	,090	2,601	,009
Y1	<---	X3	,540	,127	4,257	***
Y2	<---	Y1	,823	,141	5,826	***

HASIL ANALISIS DATA

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 : Kepemimpinan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2: Motivasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

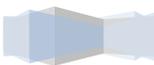
Hipotesis 3: Budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 4: Kepuasan kerja karyawan berkontribusi positif dan

Pembahasan

1. Kontribusi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari nilai rata-rata keseluruhan mengenai kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan di PT.Pertamina (Persero) TBBM Rewulu Yogyakarta dapat dikategorikan cukup (3,40), yang artinya para pimpinan mampu menunjukkan kekuatan (power) dengan mampu melakukan pengkoordinasian secara baik sehingga karyawan bisa lebih memahami tugas yang diberikan, sementara dampak positif dari pengawasan yang ketat yaitu karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Faktor ini yang akan



[1-3-2013]

menumbuhkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sedangkan disisi lain yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja dan antusiasime ketika memberikan arahan dan bimbingan belum diperlihatkan secara sepenuhnya oleh pimpinan sehingga karyawan merasa belum mendapatkan kebebasan dalam bekerja dan belum mendapatkan bimbingan yang bisa memunculkan semangat untuk bekerja lebih baik, sehingga hal inilah yang bisa menumbuhkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

2. Kontribusi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari nilai rata-rata keseluruhan mengenai motivasi menunjukkan bahwa motivasi para karyawan di PT.Pertamina (Persero) TBBM Rewulu Yogyakarta termasuk

tinggi (nilai rata-rata 3,43). Dengan motivasi yang tinggi maka akan menumbuhkan keinginan karyawan untuk bekerja secara baik, sehingga hal inilah yang akan mampu menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawan. Sedangkan pada faktor mempunyai kesempatan karir yang baik menunjukkan bahwa para karyawan memberikan penilaian cukup, yang berarti belum semua karyawan mendapatkan jaminan peningkatan karir di masa mendatang sehingga faktor ini yang dapat menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari nilai rata-rata keseluruhan mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa para karyawan PT.Pertamina (Persero) TBBM Rewulu



[1-3-2013]

Yogyakarta mampu menjalankan budaya organisasi yang baik (nilai rata-rata 3,52). Dengan budaya organisasi yang berjalan baik maka dalam aktivitas pekerjaan setiap hari akan mengarahkan karyawan untuk lebih perhatian terhadap tugas yang dihadapi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pada faktor inovasi dalam bekerja masih perlu menjadi perhatian, yaitu perlu lebih dibudayakan oleh para karyawan ketika menjalankan aktivitas pekerjaan setiap harinya agar nantinya bisa menciptakan cara –cara baru yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas.

4. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan dari nilai rata-rata keseluruhan mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa para karyawan

PT.Pertamina (Persero) TBBM Rewulu Yogyakarta merasakan kepuasan yang tinggi dalam bekerja (nilai rata-rata 3,57). Dengan kepuasan yang dirasakan dalam bekerja maka sebagai timbal baliknya akan lebih fokus dan memiliki totalitas dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Sementara agar kepuasan karyawan bisa lebih meningkat, maka perlu menciptakan interaksi sosial yang lebih baik diantara sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan agar nantinya bisa menciptakan situasi kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan bisa lebih nyaman dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui program AMOS dan



[1-3-2013]

pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) memperlihatkan bahwa motivasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) memperlihatkan bahwa budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) memperlihatkan bahwa

kepuasan kerja karyawan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu.2005. *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim”*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol.3, No.6, Desember 2005.
- Boga Atyanto dan Sri Anik. 2010. *“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”*. *JRBI*, Vol.6, No.2, Juli 2010, 204-218.
- Durianto, Darmadi, Sugiarto dan Tony Sitinjak. 2001. **Strategi Menaklukkan Pasar : Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek**. PT. Gramedia Pustaka
- Ferdinand, Augusty. 2002. **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**. Fakultas Ekonomi Undip
- Ferina Sukmawati. 2008. *“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu”*. *JEB*, Vol.2, No.3, November 2008, Hal.175-194.
- Hasibuan, Malayu. 2008. **Organisasi dan Motivasi**. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.

[1-3-2013]

- Hani Handoko. 2001. **Manajemen Personalia**. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. **"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia)"**. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.10, No.2, September 2008, 124-135.
- Irawanto, Dodi Wirawan. 2008. **Kepemimpinan Esensi dan Realitas**. Bayumedia Publishing: Malang.
- Klara Innata Arishanti. **"Penagruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"**. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil) Universitas Gunadarma-Depok, 20-21 Oktober 2009. Vol 3 Oktober 2009 ISSN: 185-2559.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. **"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai"**. *EKOBIS*, Vol.7, No. 2, Juni 2006, 197-209.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. **Human Resourch Management : Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat: Jakarta.
- Mondy, Wayne R. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kesepuluh, jilid 1. Erlangga: Jakarta.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. **Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial**. Cetakan Ketiga (Revisi). Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pabundu, Moh Tika. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, PT.Grafindo Persada.Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2007. **Structural Equation Modelling, konsep dan aplikasi dengan AMOS**. Elek Media Komputindo. Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2009. **RESEARCH METHODS FOR BUSINESS Metodologi Penelitian Untuk Bisnis**. Edisi 4, Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Sri Wiludjeng. 2007. **Pengantar Manjemen**. GRAHA ILMU:Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan**. BPFE-YOGYAKARTA
- Widajanti dan Purwanto. 2006. **"Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru"**. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manuisis* Vol.1 No.1 Desember 2006 : 98-112.

