

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA PT TRANSMARINE ANUGRAH EXPRESSINDO)

AHMAD SISWOKO WIBOWO

Jurusan Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro

Jalan Nakula I No. 5- 11 Semarang

Jalan Imam Bonjol No. 207 Semarang

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of variable organizational culture, job satisfaction, and leadership style on the performance of employees of PT. Transmarine Anugrah Expressindo. The population in this study were all employees of PT. Transmarine Anugrah Expressindo totaling 57 people. This study uses a sampling technique saturated or census sampling. Methods of data collection using questionnaire and analysis technique used is multiple regression.

Results of t test analysis showed that: 1) organizational culture is not significant and positive effect on employee performance. 2) Job satisfaction and no significant positive effect on employee performance. 3) leadership style is positive and significant effect on employee performance. Then through the F test can be seen that all the independent variables is feasible to test the dependent variable Employee Performance. Figures Adjusted R Square of 0.481 indicates that 48.1 percent of employee performance variation can be explained by three independent variables in the regression equation. While the remaining 51.9 percent is explained by other variables outside of the three variables used in this study.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor jasa dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh

setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif serta memiliki kualitas sumber daya manusia yang bermutu. Kualitas sumber daya manusia itu sendiri akan dapat terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas mengenai kepuasan kerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Agar kepuasan kerja selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya seperti budaya yang ada diperusahaan tersebut.

Budaya itu sendiri merupakan hal yang sangat esensial bagi perusahaan atau organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada di dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, harapan, keyakinan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama dan mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Menurut Koesmono (2005) secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi *kerja tim, kepemimpinan dan karakter organisasi serta proses administrasi* yang berlaku. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Rahmatullah, 2012). Kemudian budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja karena kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko dalam

Widodo, 2006). Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka akan tercipta kepuasan kerja di lingkungan kerja. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Kinerja kerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan berdampak langsung pada kinerja karyawan, Covey (dalam Suseno,2013) mengatakan bahwa menjalin hubungan timbal balik, antara para *stakeholder* akan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Hal ini sejalan dengan asumsi yang digunakan dalam teori kepemimpinan pelaku (behavioral) yaitu bahwa gaya kepemimpinan itu dapat dipelajari dan dikembangkan (Kreitmer & Kinichi, dalam Suseno,2013) Dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan yang melekat atau yang dimiliki oleh seorang manajer tidak bersifat kaku (permanen) atau sebaliknya ia dapat berubah. Kemudian Greene dalam Suseno,2013 menyatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka kepemimpinan cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif (perilaku tugas) tetapi pada bawahan dapat melaksanakan pekerjaan secara baik, maka kepemimpinan menaikkan penekanan pada pemberian perhatian (perilaku tata hubungan) (Susesno,2013). Suatu gaya kepemimpinan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika seorang pemimpin mampu memberi contoh

yang baik dan memandang sama kepada semua karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan meningkat pula kinerja kerja mereka.

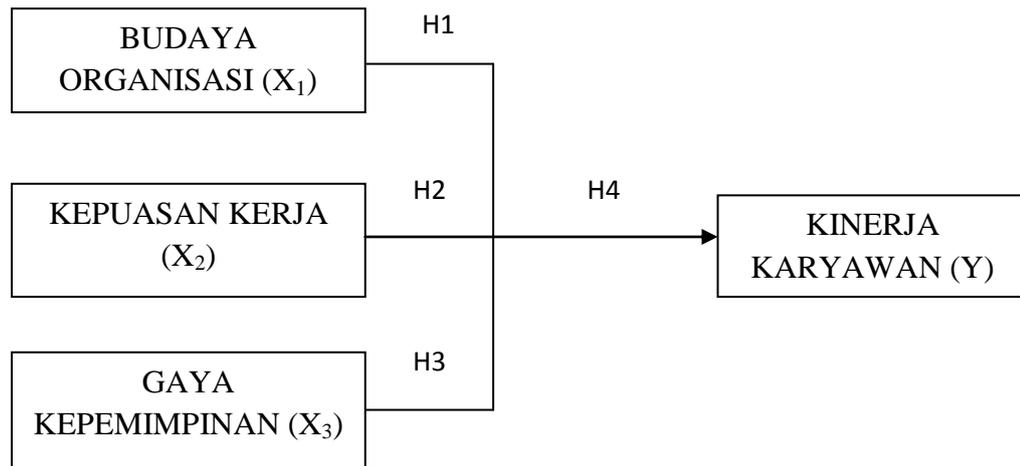
Menurut Mangkunegara (2002) , Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Robert dan John dalam Artana, 2012 menyimpulkan bahwa Kinerja atau produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi individu dalam bekerja yaitu:

- 1.) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 2.) Tingkat usaha yang dicurahkan.
- 3.) Dukungan dari organisasi atau perusahaan

Jasa pengiriman barang di era seperti sekarang ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat dengan banyaknya penduduk yang saling mengirim barang dari tempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting. Perkembangan teknologi di era modern saat ini juga memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman barang. Sekarang penjualan barang maupun promosi tidak hanya dilakukan melalui tatap muka, akan tetapi sudah menggunakan media online sehingga barang yang diinginkan setelah disepakati dan dikirimkan uangnya, maka barang akan dikirim melalui jasa pengangkutan. Berdasarkan kenyataan tersebut banyak bermunculan jasa pengiriman barang swasta salah satunya PT. Transmarine Anugrah Expressindo yang berada di Semarang.

Berdasarkan latar belakang diatas dengan adanya kondisi dan masalah tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan akan menjadi dasar dari dalam diri seorang karyawan dalam pembentukan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan semangat dan bekerja lebih baik lagi sehingga akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan dan kinerja karyawan dalam meningkatkan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Transmarine Anugrah Expressindo dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transmarine Anugrah Expressindo.

H2 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transmarine Anugrah Expressindo.

H3 : Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transmarine Anugrah Expressindo.

H4 : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Transmarine Anugrah Expressindo.

METODE

Penentuan Variabel

Variabel – variabel dalam penelitian ini meliputi Variabel Independen (X) yang terdiri dari Variabel Budaya organisasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Gaya kepemimpinan (X₃). Variabel dependen (Y) merupakan Variabel Kinerja karyawan (Y).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo yang berjumlah 57 karyawan. Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009 : 81). Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Trans Marine Anugrah Expressindo dapat dilihat dari tabel karyawan diatas berjumlah 57 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* atau *Sampling Sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009 : 85)

Teknik Pengambilan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Transmarine Anugrah Expressindo sebagai responden mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari PT. Transmarine Anugrah Expressindo serta sumber – sumber lain yang berkaitan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas antara lain : Budaya Organisasi (X₁), Kepuasan Kerja(X₂), Gaya Kepemimpinan (X₃), terhadap Kinerja (Y).

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

$$Y = -2,151 + 0,323X_1 + 0,311X_2 + 0,440X_3$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : intercept / konstanta regresi berganda

X₁ : budaya organisasi

X₂ : kepuasan kerja

X₃ : gaya kepemimpinan

b₁, b₂, b₃ : Koefisien beta masing- masing variabel

e : nilai residual (sisa)

Dalam pengujian Instrumen menggunakan uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat untuk mengukur validitas adalah korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 57$ dan $\alpha = 0,05$, $df = n-2$ jadi $57-2 = 55$ maka r tabel = 0.261 dengan ketentuan (Ghozali, 2011).

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,261) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,261) = \text{tidak valid}$

Variabel dengan indikatornya	r hitung	><	r table	Keterangan
X1.1	0,736	>	0,261	Valid
X1.2	0,697	>	0,261	Valid
X1.3	0,733	>	0,261	Valid
X2.1	0,733	>	0,261	Valid
X2.2	0,806	>	0,261	Valid
X2.3	0,630	>	0,261	Valid
X3.1	0,521	>	0,261	Valid
X3.2	0,714	>	0,261	Valid
X3.3	0,667	>	0,261	Valid
Y.1	0,869	>	0,261	Valid
Y.2	0,784	>	0,261	Valid
Y.3	0,817	>	0,261	Valid

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel (0,261) sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid.

Alat pengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali,2011:48) : Hasil $\alpha > 0,60 =$ reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60 =$ tidak reliabel.

No.	Variabel	Standar A	cronbach's alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,830	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,60	0,827	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	0,60	0,797	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,60	0,849	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai *CronbachAlpha* dari setiap variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel Budaya Organisasi(X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), maupun Kinerja(Y) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian reliabel.

Untuk mengetahui data yang digunakan itu berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov test* pada uji normalitas dengan nilai signifikansi 0,581 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Variable – variabel independen tidak boleh saling berhubungan secara linear (Multikolinearitas), model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi Multikolinearitas hal ini bisa dilihat dari nilai *Tolerancevarian* besar dari 0,01 dan nilai *Inflantion Factor* (VIF) kurang dari 10. Dari pengujian Multikolinearitas yang dilakukan menunjukkan tidak adanya Multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis

Hasil Analisis Pengaruh Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y) secara Simultan

Dari hasil pengujian SPSS didapatkan angka F hitung antara budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 18,298 dan angka probabilitas sebesar $0.000 < \text{taraf signfikansi } \alpha=5\%=0.05$; artinya variabel budaya

organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Pengaruh Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y) secara Parsial

Secara parsial hanya satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu Gaya kepemimpinan, dimana nilai signifikansi variabel adalah Gaya Kepemimpinan 0,016 itu lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel budaya organisasi dan kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,073 dan 0,181. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap Variabel Kinerja karyawan dan Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.151	1.985		-1.083	.284
Budaya	.323	.176	.278	1.831	.073
Kepuasan	.311	.230	.209	1.355	.181
gayakepemimpinan	.440	.176	.323	2.498	.016

a. Dependent Variable: kinerja

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,323

dan nilai probabilitas sebesar 0,07 lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak budaya organisasi di PT Transmarine, maka tidak begitu meningkatkan terhadap Kinerja karyawannya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,311 dan nilai probabilitas sebesar 0,181 lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak Kepuasan Kerja di PT. Transmarine Anugrah Expressindo, maka tidak begitu meningkatkan terhadap Kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,440 dan nilai probabilitas sebesar 0,01 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin bijaksananya seorang pimpinan kepada bawahannya serta pimpinan mampu berkomunikasi dengan semua karyawan tanpa membedakan – bedakan antar karyawan, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan di PT Transmarine Anugrah Expressindo.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja

Berdasarkan Hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Gaya kepemimpinan (X_3) Secara bersama - sama mempengaruhi Kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji-F sebesar 18,298 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi Budaya organisasi (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Gaya kepemimpinan (X_3), maka semakin meningkat pula Kinerja (Y) karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo.

Nilai *adjusted r square* sebesar 0,481 (48,1 %) atau bisa diartikan bahwa Budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan sebesar 48,1 % kinerja karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,07. Hal ini berarti naik atau tidaknya budaya organisasi maka tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,181. Hal ini berarti meningkat atau tidaknya Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_3)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Hal ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan dinaikkan maka berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan kinerja akan ikut naik pula.

Saran – saran

Saran terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Transmarine Anugrah Expressindo adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan menjadi variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada faktor gaya kepemimpinan masih perlu ditingkatkan mengenai saya merasa bebas dengan gaya kepemimpinan para pimpinan dengan nilai rata, karena mendapatkan nilai indeks terendah. Hal ini berarti para pimpinan harus lebih memberikan kebebasan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kebebasan kepada para karyawan untuk mengeluarkan ide dan keluhan – keluhan yang ingin disampaikan kepada pimpinan sehingga para karyawan merasa bebas dan nyaman dalam bekerja serta merasa lebih dihargai oleh pimpinan atas kerja keras yang telah dilakukan.
2. Budaya organisasi menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada faktor budaya organisasi masih perlu ditingkatkan mengenai keputusan – keputusan yang diambil oleh manajemen selalu mempertimbangkan orang – orang yang ada didalamnya karena mendapat nilai indeks terendah. Hal ini perlu disikapi bahwa pimpinan harusnya dalam mengambil keputusan harus melibatkan semua pihak yang ada didalam perusahaan tersebut termasuk melibatkan para karyawan agar setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan tidak merugikan pihak – pihak yang ada didalamnya dan tidak terjadi konflik dalam perusahaan yang dikarenakan keputusan yang diambil hanya menguntungkan satu pihak, sehingga pimpinan harus menghindari hal tersebut agar

didalam perusahaan tercipta suasana kekeluargaan dan tentunya hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kepuasan kerja menjadi variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada faktor kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan lagi mengenai saya puas bekerja dengan pimpinan saya karena selalu memberikan dukungan. Hal ini berarti pimpinan harusnya lebih sering menemui para bawahannya dan selalu memberikan dukungan serta memberi masukan kepada bawahannya dan pimpinan juga harus bisa memberikan contoh tidak hanya bisa mengatur dan memberikan perintah pada bawahan. Sehingga para bawahan akan merasa puas dengan pimpinan serta meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). **Psikologi Industri**. Liberty. Yogyakarta.
- Ermawan, E. (2011). **Organizational Culture. Dalam Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis**. Alfabeta. Bandung.
- Gamma. (2010). *wordpress*. Dipetik 4 2, 2014, dari [gammana.wordpress.com: http://gammana.wordpress.com/2010/01/13/teori-teori-kepuasan-kerja/](http://gammana.wordpress.com/2010/01/13/teori-teori-kepuasan-kerja/)
- Ghozali, Imam. (2011). **Analisis Multivariate SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. (2002). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Bandung.
- Kartono, Kartini. (2003). **Pimpinan dan Kepemimpinan**. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Koesmono, T. H. (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". **Jurnal Manajemen & Kewirausahaan** , Vol. 7 No. 2.
- Luthans, Fred. (2006). **Perilaku Organisasi**. Dalam *Edisi Kespuluh*. Andi Offset.
- Mangkunegara. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed., Vol. I)**. Alfabeta. Bandung
- Mas'ud, Fuad. (2004). **Survei Diagnosis Organisasional**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, Robert. L., & Jackson, J. H. (2006). **Human Resources management**. Salemba Empat.
- Rahmatullah, Reska. (2012). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". **Jurnal Ilmiah** , X (10), 1-20.
- Ratnawati, I., & Melina, T. C. (2012). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan kinerja karyawan studi pada PT.sido muncul Kaligawe Semarang". **Jurnal Bisnis dan ekonomi** , 19 (2), Hal. 170-187.
- Robbins, Stephen & Judge, T. A. (2008). **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat. Jakarta.

- Robbins, Stephen & Coulter, M. (2007). *Management*, Ninth Edition. Dalam **International Edition**. Pearson Education. New Jersey.
- Ruvendi.(2005). "Gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dibalai besar industri hasil pertanian bogor". **Jurnal Ilmiah Binaniaga** .
- Sasongko,F.(2014). *Blogspot*. Dipetik 4 2, 2014, farizsasongko.blogspot.com/2014/01/pengertian-kepemimpinan-tipe-dan-gaya.html
- Sondang, P. Siagian. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. (2008). **perilaku organisasional**. ANDI Yogyakarta. Malang.
- Sriwidodo, Untung & Bangun Sugito. (2007). "Pengaruh Kepemimpinan Kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan". **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia** , Hal. 35 - 43.
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**. Alfabeta. Bandung.
- Suseno, D. Y. (2013). "Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kayu di Kecamatan Kartasura Sukoharjo". **Jurnal Manajemen** , XXV (2).
- Sutrisno, E. (2010). **Budaya Organisasi**. Kencana Prenada Media Group.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan kinerja Karyawan". **Jurnal Bisnis dan Ekonomi**. Hal. 170-187.
- Thoha, Miftah. (2006). **Kepemimpinan dalam Manajemen**. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Tika, Pabundu. (2008). **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Trang, Dewi Sandy. (2013). "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". **Jurnal Emba** , I (3). Hal. 208-216.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). **Perilaku Organisasi**. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Widodo, U. (2006). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan studi empiris pada perguruan tinggi swasta dikota semarang". **Fokus Ekonomi** .Hal. 92 - 108.