

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum dan Sejarah PT. Nusantara Sakti Palembang

PT. Nusantara Sakti adalah salah satu dealer resmi Honda yang cukup besar yang berpusat di Palembang. Berawal pada tahun 1962 Pak Amo Hartanto Kanadi dan Ibu Hartati mendirikan toko yang bernama Nusantara yang menjual sepeda motor Honda di Semarang di Jalan Cendrawasih no. 1. Pada saat itu toko Nusantara mengalami perkembangan yang cukup pesat sehingga pada tahun 1969 toko Nusantara diangkat menjadi dealer Castrol Oil, lalu pada tahun 1971 toko Nusantara bersama 7 dealer lainnya diangkat pula menjadi main dealer di wilayah Jawa Tengah dan DIY dibawah nama perusahaan PT. Nusantara Sakti. Kemudian pada tahun 1996 PT. Nusantara Sakti mendirikan cabang pertamanya di luar Jawa Tengah dan DIY tepatnya di Jakarta dengan nama PT. Nusantara Surya Sakti. Nusantara Sakti terus mengembangkan jaringannya seiring

dengan berkembangnya sepeda motor Honda di Indonesia. Selain itu pada tahun 2000 Nusantara Sakti juga melakukan pengembangan usaha dengan mendirikan perusahaan pembiayaan khusus untuk sepeda motor Honda dengan nama Nusa Surya Ciptadana. Pada tahun 2003 antar cabang sudah terkoneksi secara online dan real time dengan mengembangkan ksystem atau Kanadi System, sehingga konsumen bisa membayar angsuran disemua cabang Nusantara Sakti Group juga guna memudahkan dalam mengontrol perkembangan perusahaan detik demi detik. Pada tahun yang sama pula Nusantara Sakti Group memiliki 35 dealer dengan 11 dealer dengan nama PT. Nusantara Sakti dan 24 dealer dengan nama PT. Nusantara Surya Sakti.

Nusantara Sakti terus mengalami perkembangan hingga berdasarkan AISI (Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia), penjualan sepeda motor Honda secara Nasional pada tahun 2008 mencapai 2.470.183 unit dan penjualan Nusantara Sakti Group sendiri mencapai 141.056 unit dengan 5.7% market share. pada tahun yang sama juga Nusantara Sakti Group sudah memiliki 70 lebih dealer yang tersebar di seluruh Indonesia. Sampai saat ini

Nusantara Sakti sudah memiliki lebih dari 200 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

2. Logo PT. Nusantara Sakti Palembang

Logo PT. Nusantara Sakti Semarang Logo diartikan sebagai tulisan nama entitas yang didesain secara khusus dengan menggunakan teknik lettering atau memakai jenis huruf tertentu, dapat juga dikatakan sebagai elemen gambar atau simbol pada identitas visual. Logo juga tidak hanya dilihat dari segi penampilannya saja, tetapi juga dilihat dari segi maknanya. Logo berfungsi sebagai identitas perusahaan, logo menjadi salah satu tanda pengenal yang cukup efektif sehingga mudah diidentifikasi dan diingat oleh masyarakat. Adapun logo PT. Nusantara Sakti sebagai berikut:

Gambar 4.1

Logo PT. Nusantara Sakti



Sumber : PT. Nusantara Sakti Palembang (2020)

Setiap perusahaan mempunyai logo atau lampang yang mempresentasikan filosofi perusahaan itu sendiri. Perusahaan tidak sembarangan membuat atau memilih logo yang akan digunakannya. Logo memiliki makna dan nilai-nilai yang terkandung serta memiliki tujuan tersendiri dari perusahaan, hal ini menjadikan logo begitu penting bagi setiap perusahaan selain untuk image dari perusahaan tersebut. Begitupun bagi perusahaan Nusantara Sakti, huruf NSS yang terlihat pada lampang perusahaan Nusantara Sakti agar lebih mudah dikenali oleh masyarakat dan NSS sendiri mengartikan nama perusahaan itu sendiri yaitu Nusantara Surya Sakti, dengan warna merah yang mencerminkan keberanian, kekuatan serta energi dan juga melambangkan kegembiraan.

3. Visi dan Misi PT. Nusantara Sakti Palembang

Adapun visi PT. Nusantara Sakti adalah sebagai berikut:

- a) Visi, “Menjadi dealer sepeda motor Honda terbesar dan perusahaan pembiayaan terbaik, tersehat dan terpercaya.”
- b) Misi, “Pemberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dengan konsep 3T yaitu Tercepat,

Termudah, dan Terpercaya namun tetap mengindahkan aspek kehati-hatian sehingga menjadi perusahaan yang sehat dan kuat”

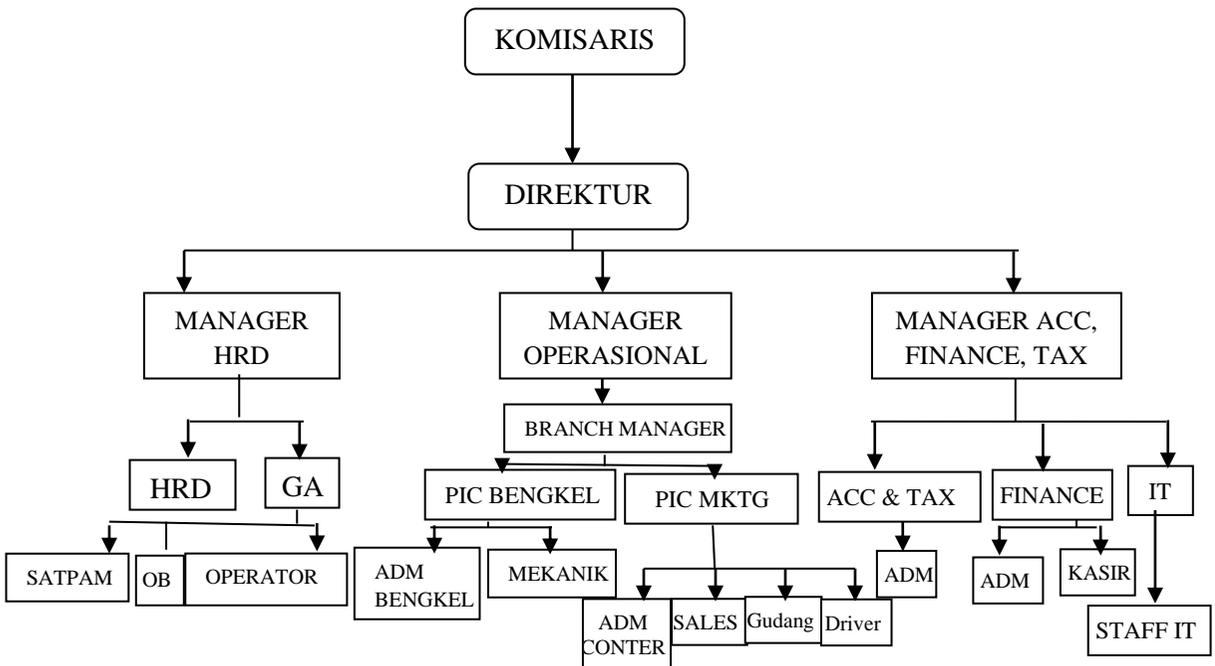
4. Lokasi PT. Nusantara Sakti Palembang

Di Sumatera Selatan tepatnya di Palembang, cabang resmi dealer Honda PT.Nusantara Sakti Honda berada di Jl. MP. Mangkunegara No.91, Bukit Sangkal, Kec. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961.

5. Struktur Organisasi PT. Nusantara Sakti Palembang

Gambar 4.2

Struktur PT. Nusantara Sakti Palembang



B. Frekuensi Data Responden

Berdasarkan data dari 79 responden karyawan PT. Nusantara Sakti Palembang, menggunakan pernyataan (*kuesioner*) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Distribusi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-laki	42	53.2
	Perempuan	37	46.8
	Total		100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan laki – laki berjumlah 42 orang dengan *persentase* 53.2 kemudian karyawan perempuan berjumlah 37 orang dengan persentase 46.8

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Distribusi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut ini

Tabel 4.2

Distribusi Data Responden Berdasarkan Usia

USIA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	20-30 Tahun		43.0
	31-40 Tahun		38.0
	40-50 Tahun		19.0
	Total		100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden menurut usia bahwa responden yang berusia 20-30 Tahun sebanyak 34 responden dengan persentase 43.0, responden yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 30 responden dengan persentase 38.0, dan responden yang berusia 40-50 Tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 19.0.

3. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi data responden berdasarkan lama bekerja bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan lama bekerja yang dijadikan sampel penelitian. Distribusi

karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Distribusi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA_BEKERJA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Tahun	23	29.1
	4-6 Tahun	32	40.5
	7-9 Tahun	16	20.3
	>10 Tahun	8	10.1
	Total		100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden menurut lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 23 responden, responden yang telah bekerja selama 4-6 tahun yaitu sebanyak 32 responden, responden yang telah bekerja selama 7-9 tahun yaitu sebanyak 16 responden, dan responden yang telah bekerja selama > 10 tahun yaitu sebanyak 8 responden.

C. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini menggunakan metode *Corrected Item – Total Correlation* yang diukur dengan cara korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel menggunakan r-hitung dan r-tabel. Adapun pada penelitian ini nilai $df = n - k = 79 - 2 = 77$ atau $df = 77$ dengan *alpha* 0,05. Didapat r tabel senilai 0,2213. Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “valid “.

Tabel 4.4

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemim pinan (X1)	Pernyataan 1	0,613	0,2213	Valid
	Pernyataan 2	0,710	0,2213	Valid
	Pernyataan 3	0,504	0,2213	Valid

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2213 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“

Tabel 4.5

Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	Pernyataan 1	0,529	0,2213	Valid
	Pernyataan 2	0,507	0,2213	Valid
	Pernyataan 3	0,501	0,2213	Valid
	Pernyataan 4	0,575	0,2213	Valid
	Pernyataan 5	0,605	0,2213	Valid
	Pernyataan 6	0,584	0,2213	Valid
	Pernyataan 7	0,510	0,2213	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2213 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.6

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,368	0,2213	Valid
	Pernyataan 2	0,540	0,2213	Valid
	Pernyataan 3	0,583	0,2213	Valid
	Pernyataan 4	0,475	0,2213	Valid
	Pernyataan 5	0,501	0,2213	Valid
	Pernyataan 6	0,440	0,2213	Valid
	Pernyataan 7	0,343	0,2213	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2213 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.7

Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Pernyataan 1	0,342	0,2213	Valid
	Pernyataan 2	0,512	0,2213	Valid
	Pernyataan 3	0,422	0,2213	Valid
	Pernyataan 4	0,768	0,2213	Valid
	Pernyataan 5	0,655	0,2213	Valid
	Pernyataan 6	0,578	0,2213	Valid

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2213 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak

rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha*. Reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$, maka dapat dikatakan “reliabel“. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Gaya Kepemimpinan)	0,771	0,6	Reliabel
X2 (Budaya Organisasi)	0,809	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,747	0,6	Reliabel
Z (Kepuasan Kerja Karyawan)	0,782	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan dari Tabel 4.9 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asympt. sig* > 0,05.

Tabel 4.9
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov
Persamaan 1

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.28412908
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.051
	<i>Positive</i>	.040
	<i>Negative</i>	-.051
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.451
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.987
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada tabel 4.10 diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. Sig* sebesar $0,987 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas

Kolmogorov-Smirnov, maka pada persamaan 1 nilai residual terstandardisasi berdistribusi “ normal “.

Tabel 4.10

Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov

Persamaan 2

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.28315808
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.110
	<i>Positive</i>	.066
	<i>Negative</i>	-.110
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.981
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.291
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada tabel 4.11 diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat

bahwa dimana nilai *asympt. sig* sebesar $0,291 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka pada persamaan 2 nilai residual terstandarisasi berdistribusi “normal“.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
***Tolerance* dan VIF**
Persamaan 1

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
	<i>(Constant)</i>		
	X1_Gaya Kepemimpinan	.573	1.745
	X2_Budaya Organisasi	.573	1.745
a. <i>Dependent Variable: Z_ Kepuasan Kerja Karyawan</i>			

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 dan X2 (0,573) > 0,1 dan VIF X1 dan X2 (1,745) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas
***Tolerance* dan VIF**
Persamaan 2

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
	<i>(Constant)</i>		
	X1_Gaya Kepemimpinan	.532	1.878
	X2_Budaya Organisasi	.402	2.490
	Z_Kepuasan Kerja Karyawan	.437	2.289
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>			

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 (0,532), X2 (0,402), dan Z (0,437) > 0,1 dan VIF X1 (1,878), X2 (2,490), dan Z (2,289) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai *sig.* > 0,05.

Tabel 4.13

Uji Heteroskedastisitas

Uji *Glejser*

Persamaan 1

<i>Coefficients^a</i>			
Model		T	Sig.
	(Constant)	2.871	.005
	X1_Gaya Kepemimpinan	-.408	.685
	X2_Budaya Organisasi	-.996	.323

a. *Dependent Variable: abs_res1*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan *output* Tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa sig. X1 (0,685) dan X2 (0,323) > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 ini dinyatakan “tidak terjadi gejala heteroskedastisitas”.

Tabel 4.14

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser

Persamaan 2

<i>Coefficients^a</i>		
Model	t	Sig.
(Constant)	3.539	.001
X1_Gaya Kepemimpinan	-.880	.382
X2_Budaya Organisasi	1.131	.262
Z_ Kepuasan Kerja Karyawan	-1.914	.059

a. *Dependent Variable: abs_res2*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan *output* Tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa sig. X1 (0,382), X2 (0,262), dan Z (0,059) > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 ini dinyatakan “tidak terjadi gejala heteroskedastisitas”.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah variabel-variabel data yang dianalisis tersebut memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Lagrange Multiplier (LM Test)* dengan melihat *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel, maka dapat dinyatakan persamaan tersebut linear.

Tabel 4.15

Uji Linearitas

Lagrange Multiplier (LM Test)

Persamaan 1

<i>Model Summary^b</i>		<i>ANOVA^a</i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	Df	
1	.000	1	Residual	76
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual 1</i> b. <i>Predictors: (Constant), x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2020.*

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 79 \times 0,000 \\
 &= 0.
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Chi Square Tabel} &= df= 0,05, 76 \\ &= 97,35097. \end{aligned}$$

Berdasarkan *output* diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar $0 < 97,35097$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

Tabel 4.16

Uji Linearitas

Lagrange Multiplier (LM Test)

Persamaan 2

<i>Model Summary^b</i>		<i>ANOVA^a</i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	Df	
	.000	1	Residual	75
<p>a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual 2</i></p> <p>b. <i>Predictors: (Constant), z_kuadrat, x2_kuadrat, x1_kuadrat</i></p>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

$$\begin{aligned} \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\ &= 79 \times 0,000 \\ &= 0. \end{aligned}$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df= 0,05, 75$$

$$= 96,21667.$$

Berdasarkan *output* diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar $0 < 96,21667$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

E. Analisis Regresi Berganda

1. Analisis Substruktur Persamaan 1

a) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Nusantara Sakti Palembang. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, dan dinyatakan signifikan apabila nilai $\text{sig.} < 0,05$. Untuk hasil pengujian F hitung persamaan 1 pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17

Uji F

Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
	Regression	8.118	2	4.059	48.990	.000 ^b
	Residual	6.297	76	.083		
	Total	14.415	78			
a. <i>Dependent Variable: Z_ Kepuasan Kerja Karyawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X2_ Budaya Organisasi, X1_ Gaya Kepemimpinan</i>						

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 1 Tabel 4.18 diatas, diperoleh F hitung sebesar 48,990. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(79-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (79-3 = 76)$ dan $(3-1= 2)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,12. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung $>$ F tabel $(48,990 > 3,12)$ dengan diperoleh nilai sig $(0,000 < 0,05)$, maka secara simultan

(bersama-sama) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Nusantara Sakti Palembang.

b) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Nusantara Sakti Palembang. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18

Uji t

Persamaan 1

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
	(Constant)	1.383	.316		4.378	.000
	X1_Gaya Kepemimpinan	.203	.084	.241	2.405	.019
	X2_Budaya Organisasi	.506	.089	.571	5.696	.000

a. *Dependent Variable: Z_ Kepuasan Kerja Karyawan*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.19 diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(79-3) = 76$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,66515, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki t hitung senilai

2,405 dengan nilai sig. 0,019. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,405 > 1,66515$) dan nilai signifikansi sebesar $0,019 <$ $0,05$, maka Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Nusantara Sakti Palembang.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki t hitung senilai 5,696 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,696 > 1,66515$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000

< 0,05, maka Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Nusantara Sakti Palembang.

c) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (Adj R²) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

Tabel 4.19

Koefisien Determinasi

Persamaan 1

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
	.750 ^a	.563	.552	.28784
a. <i>Predictors: (Constant), X2_ Budaya Organisasi, X1_ Gaya Kepemimpinan</i>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel 4.20 diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,552, yang artinya hal ini

mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Nusantara Sakti Palembang sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

2. Analisis Substruktur Persamaan 2

1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung $>$ F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. $<$ 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20

Uji F

Persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
	Regression	9.166	3	3.055	36.643	.000 ^b
	Residual	6.254	75	.083		
	Total	15.420	78			
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Z_ Kepuasan Kerja Karyawan, X2_ Budaya Organisasi, X1_ Gaya Kepemimpinan</i>						

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 2 diatas, diperoleh F hitung sebesar 36,643. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(79-4)$ dan $(k-1)$ atau $(4-1)$, $df = (79-4 =75)$ dan $(4-1= 3)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,73. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung $>$ F tabel $(36,643 > 2,73)$ dengan diperoleh nilai sig $(0,000 < 0,05)$, maka Gaya

Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 2, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21

Uji t

Persamaan 2

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	.774	.355		2.18 3	.032
X1_ Gaya Kepemimpinan	.177	.088	.203	2.01 3	.048
X2_Budaya Organisasi	.348	.106	.380	3.27 3	.002
Z_ Kepuasan Kerja Karyawan	.294	.115	.284	2.55 2	.013
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>					

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.22 diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(79-4) = 75$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,66543, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki t hitung senilai 2,013 dengan nilai sig. 0,048. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, -t hitung $<$ -t tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (2,013 $>$ 1,66543) dan nilai signifikansi sebesar 0,048 $<$ 0,05, maka Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki t hitung senilai 3,273 dengan nilai sig. 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan

hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,273 > 1,66543$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memiliki t hitung senilai 2,552 dengan nilai sig. 0,013. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini,

memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,552 > 1,66543$) dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ($Adj R^2$) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

Tabel 4.22

Koefisien Determinasi

Persamaan 2

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.771 ^a	.594	.578	.28877
a. <i>Predictors:</i> (Constant), Z_ Kepuasan Kerja Karyawan, X2_ Budaya Organisasi, X1_ Gaya Kepemimpinan				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

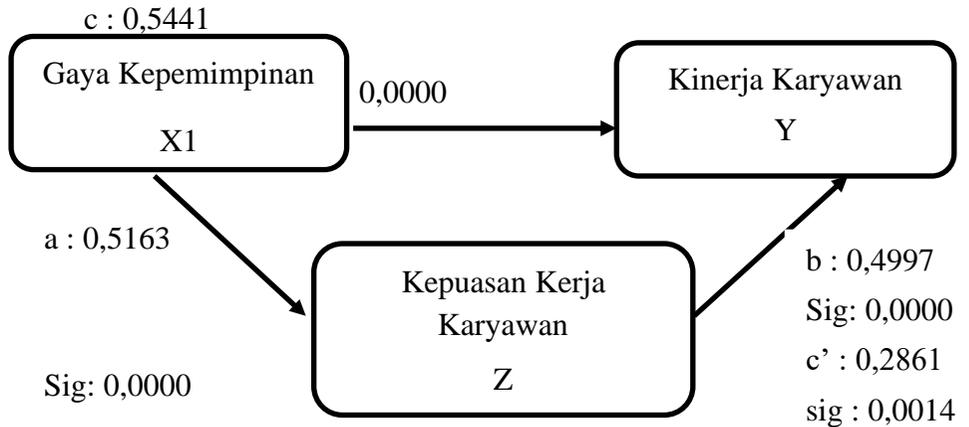
Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel 4.23 diatas, nilai Koefisien Determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,578, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang sebesar 57,8%, sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

F. Uji Mediasi

1. Causal Step

- a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan (Z)**

Gambar 4.3



Sumber: *output* SPSS 21 yang

$$Y \text{ (Kinerja Karyawan)} = a + \beta \text{Gaya Kepemimpinan} + \beta \text{Kepuasan Kerja Karyawan}$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan (Z) pada variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dengan nilai signifikansi

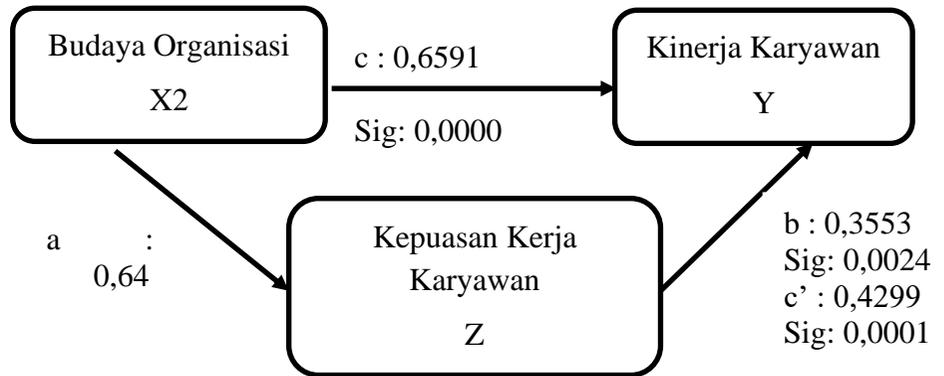
$0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,5163.

- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,5441.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) serta variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,4997. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,2861 yang lebih kecil dari $c = 0,5441$. Pengaruh variabel

independen Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0014 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “*partial mediation*” atau terjadi mediasi, dimana variabel Gaya Kepemimpinan mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

- b) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan (Z)**

Gambar 4.4



Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

$$Y \text{ (Kinerja Karyawan)} = a + \beta \text{Budaya Organisasi} + \beta \text{Kepuasan Kerja Karyawan}$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan (Z) pada variabel independen Budaya Organisasi (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Budaya Organisasi signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi $(a) = 0,6451$.

- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Budaya Organisasi (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Budaya Organisasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,6591.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Budaya Organisasi (X2) serta variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Budaya Organisasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0024 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3553. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,4299 yang lebih kecil dari $c = 0,6591$. Pengaruh variabel independen Budaya Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan

$0,0316 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Budaya Organisasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memediasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian *Sobel Test*

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

- 1) Koefisien antara variabel independen Gaya Kepemimpinan dan variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan (A)

Tabel 4.23

**Koefisien Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan**

Model	<i>Coefficients</i>
Gaya Kepemimpinan	0,5163

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

- 2) Koefisien antara variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

Tabel 4.24

**Koefisien Kepuasan Kerja Karyawan terhadap
Kinerja Karyawan**

Model	<i>Coefficients</i>
Kepuasan Kerja Karyawan	0,4997

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

- 3) Standar eror dari A

Tabel 4.25

**Standar eror Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan**

Model	<i>Coefficients</i>
Gaya Kepemimpinan	0,0757

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

4) Standar eror dari B

Tabel 4.26

**Standar eror Kepuasan Kerja Karyawan terhadap
Kinerja Karyawan**

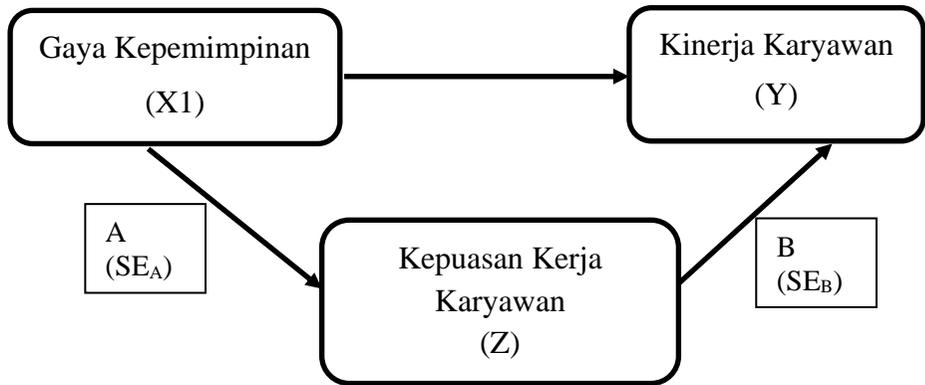
Model	<i>Coefficients</i>
Kepuasan Kerja Karyawan	0,1023

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Gambar 4.5

Sobel Test

Gaya Kepemimpinan (X1)



Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher*:

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebesar 3,97122811 dan signifikan pada *two-tailed probability* dengan angka 0,00007150. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan

dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

- 1) Koefisien antara variabel independen Budaya Organisasi dan variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan (A)

Tabel 4.27

Koefisien Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Budaya Organisasi	0,6451

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

- 2) Koefisien antara variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

Tabel 4.28

Koefisien Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Kepuasan Kerja Karyawan	0,3553

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

3) Standar eror dari A

Tabel 4.29

Standar eror Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Budaya Organisasi	0,0692

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

4) Standar eror dari B

Tabel 4.30

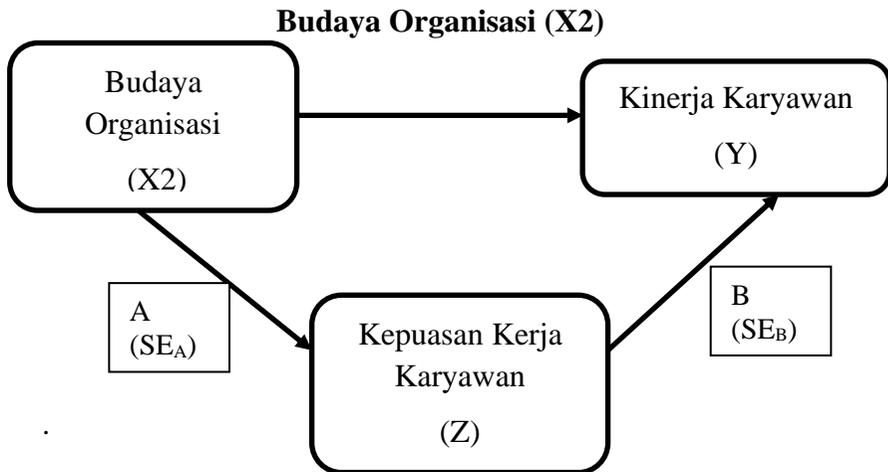
Standar eror Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Kepuasan Kerja Karyawan	0,1131

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020

Gambar 4.6

Sobel Test



Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah,

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher*:

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan sebesar 2,97697986 dan signifikan pada *two-tailed probability* dengan angka 0,00291103. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung

signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

G. Perhitungan Pengaruh

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- a) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan = $(X1 \rightarrow Z) = 0,203$.

Pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan senilai 0,203.

- b) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan = $(X2 \rightarrow Z) = 0,506$.

Pengaruh langsung antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan senilai 0,506.

- c) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan = $(Z \rightarrow Y) = 0,294$.

Pengaruh langsung antara variabel Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,294.

- d) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan = $(X1 \rightarrow Y) = 0,177$.

Pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,177.

- e) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan = $(X2 \rightarrow Y) = 0,348$. Pengaruh langsung antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,348.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan $(X1 \rightarrow Z \rightarrow Y) = (0,203 \times 0,294) = 0,060$.

Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan adalah senilai 0,069.

- b) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Karyawan ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,506 \times 0,294) = 0,149$.

Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan adalah senilai 0,149.

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- a) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,203 + 0,294) = 0,497$.

Total pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan adalah senilai 0,497.

- 2) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,506 + 0,294) = 0,8$.

Total pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan adalah senilai 0,8.

H. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.31

Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian	Diterima/Ditolak
1.	H1 = Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z).	Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Artinya, peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan (Z) secara signifikan dan sebaliknya.	Diterima
2.	H2 = Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z).	Diterima

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian	Diterima/Ditolak
	Karyawan (Z).	Artinya, peningkatan Budaya Organisasi (X2) akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan (Z) secara signifikan dan sebaliknya.	
3.	H3 = Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dan sebaliknya.	Diterima

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian	Diterima/Ditolak
4.	H4 = Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Budaya Organisasi (X2) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dan sebaliknya.	Diterima
5.	H5 = Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) akan diikuti dengan meningkatnya	Diterima

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian	Diterima/Ditolak
		Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dan sebaliknya.	
6.	H6 = Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memediasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memediasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Diterima
7.	H7 = Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memediasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memediasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Diterima

Sumber : data yang diolah, 2020

I. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z).

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,405 > 1,66515$) dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, maka Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Nusantara Sakti Palembang.

Artinya, perilaku seseorang pemimpin mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Pemimpin sejatinya menjadi pedoman bagi karyawan. Kepemimpinan dibutuhkan dalam menentukan arah tujuan perusahaan dengan bantuan kerja sama dari para anggota. Kepemimpinan yang efektif dapat diterapkan jika situasi dan kondisi (*contingency*). Kepemimpinan yang jelas dan tegas di PT. Nusantara Sakti Palembang membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan berusaha untuk mematuhi pemimpin. Semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, begitupun sebaliknya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Fauzan⁷³ yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan perolehan nilai β sebesar 0.145 dan nilai t-test sebesar 2.561. Menurutnya, pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin ini lah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi di PT. Nusantara Sakti Palembang.

Sejalan dengan penelitian oleh Rani Mariam⁷⁴, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan perolehan nilai CR sebesar $3.855 > 1.96$ dan nilai probabilitas sebesar 0.000. Menurutnya, Gaya kepemimpinan menjadi factor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, kinerja dan *turn over* karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan

⁷³ Muhammad Fauzan Baihaqi, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing (Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Yogyakarta)*”, Skripsi, Univeritas Diponogoro, 2015, hal. 95

⁷⁴ Ibid, Rani Mariam, hal. 103

kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik maka dari itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z).

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,696 > 1,66515$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Nusantara Sakti Palembang sehingga hipotesis 2 diterima.

Hal ini berarti, budaya suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan di dalam lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan maupun kemudahan bagi karyawan secara pribadi maupun secara umum melalui peraturan – peraturan atau norma – norma yang ada yaitu budaya di PT. Nusantara Sakti Palembang. Semakin kuat budaya organisasi di dalam suatu perusahaan maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawannya.

Karena perusahaan bergerak dibidang penjualan sepeda motor karyawan dituntut untuk dapat memahami segala informasi mengenai produk tersebut. Karyawan harus siap memasarkan produk perusahaan agar sampai di lingkungan masyarakat. Jika karyawan ditugaskan untuk memasarkan produk di lokasi yang jauh, perusahaan dapat memfasilitasi sarana dan prasarana untuk membantu pekerjaan karyawannya. Maka karyawan akan merasakan nyaman dan aman dalam menjalani tugasnya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Klara⁷⁵ yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan perolehan tingkat korelasi sebesar 0,436 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($p < \text{dari } 0.001$). Menurutnya, kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Budaya organisasi membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya terhadap pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

⁷⁵ Klara Innanta Arishanti, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal, Vol.3, Universitas Gunadarma-Depok, 2019, hal.8

Selanjutnya dari penelitian Steven,⁷⁶ menyatakan bahwa budaya organisai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji regresi pada nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.000 < 0.05$. menurutnya, karyawan perusahaan selalu menekankan untuk selalu cermat dan memperhatikan secara detail saat melakukan pekerjaan agar tidak membahayakan dirinya dan karyawan lain. Sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dia lakukan, akhirnya menumbuhkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki.

3. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,013 > 1,66543$) dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$, artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

⁷⁶ Steven,^{dkk}, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)", Jurnal, Universitas Brawijaya Malang, 2016, hal. 7

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Pemimpin harus dapat menyampaikan arah tujuan perusahaan dan target dengan jelas kepada bawahannya. Sehingga para karyawan dapat melakukan tugas dengan baik sesuai apa yang diperintahkan oleh atasannya.

Targeting dalam PT. Nusantara Sakti Palembang ditetapkan dengan acuan jumlah sepeda motor yang terjual dalam satu periode. Setiap karyawan mempunyai komitmen dengan perusahaan dalam penjualan, sehingga mereka harus bekerja efektif dan efisien dengan memanfaatkan waktu yang ada agar target pencapaian hasil kerja tercapai.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Arif⁷⁷, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan perolehan nilai t hitung (6,661) > t tabel (2.002). Menurutnya, kepemimpinan sangat dibutuhkan karyawan karna dengan adanya pemimpin akan mudah dalam melakukan koordinasi dan konsolidasi dalam upaya mencapai tujuan bersama.

⁷⁷Ibid, Arif Riqi, hal. 11

Kemudian dari penelitian yang dilakukan oleh Fauzan⁷⁸, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan perolehan nilai koefisien standardized beta (S.C Beta) sebesar 0.231 dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Menurutnya, pemimpin merupakan penentu arah dan tujuan perusahaan sehingga diharapkan mampu dalam mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkan pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

4. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,273 > 1,66543$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Pemimpin harus mempunyai arah dan tujuan yang jelas, maka dibutuhkan pemimpin yang handal dalam bersosialisasi dengan baik kepada para bawahannya. Sehingga

⁷⁸ Ibid Fauzan, hal. 103

pemimpin mudah dalam menyampaikan apa yang ditargetkan dalam perusahaan dan dapat mengkoordinir para bawahannya dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama.

Berkomunikasi bawahannya dapat dilakukan dengan memberikan motivasi ataupun saran dengan cara diskusi dengan bawahannya. Hal ini yang terjadi di PT. Nusantara Sakti Palembang, dengan adanya komunikasi yang jelas yang dapat tersampaikan kepada para karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sehingga, peningkatan kinerja karyawannya tercapai.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriawan⁷⁹, yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan perolehan nilai koefisien sebesar 0.532, t-hitung 4.507 dan nilai signifikansi 0.000. Menurutnya, jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan budaya organisasi.

⁷⁹ Ibid, Hendriawan, hal.72

Kemudian penelitian dari Steven, dkk⁸⁰, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan perolehan nilai t-hitung ($2.221 > t$ -tabel (1.661) dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi menurun, maka kinerja karyawan pun akan ikut menurun.

5. Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,552 > 1,66543$) dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, artinya Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Sakti Palembang. Sehingga, hipotesis kelima dari penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

⁸⁰ Ibid, Steven,dkk, hal. 8

tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataan yang mereka rasakan. Karyawan di PT. Nusantara Sakti Palembang didominasi dengan pekerjaan secara tim atau berkelompok. Perusahaan memfasilitasi sarana dan prasarana dalam membantu melaksanakan tugasnya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Iwan⁸¹, yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan perolehan nilai t hitung 7,945 yang lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,996 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Menurutnya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan hasil kerja karyawan jarang memperoleh komplain. Karyawan bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan membuat kinerja karyawan menjadi maksimal. Dengan

⁸¹ Iwan Kurnia Wijaya, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bukit Sanomas”, Jurnal, Vol. 6 No.2, Universitas Kristen Petra- Surabaya, 2018, hal. 4

kinerja karyawan yang maksimal itu, maka hasil kerja karyawan jarang menerima komplain.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Riski, dkk⁸², yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan perolehan nilai t-hitung sebesar (2,309) > ttabel (2,024) dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 (0,026 < 0,05), hal ini berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurutnya, Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

6. Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memediasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) =

⁸² Riski, dkk, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)”, Jurnal, No.2, Universitas Sriwijaya – Palembang, 2018, hal. 10

0,4997. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,2861 yang lebih kecil dari $c = 0,5441$. Pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0014 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan.

Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam "*partial mediation*" atau terjadi mediasi, dimana variabel Gaya Kepemimpinan mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam perusahaan, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak termasuk karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila bekerja dengan kondisi atau situasi yang baik sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Setelah kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya setelah karyawan merasa puas maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Fauzan⁸³ yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan, hal ini diperkuat dengan penelitian Ayu Desi⁸⁴ yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

7. Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memediasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi $0,0024 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) =

⁸³ Muhammad Fauzan Baihaqi, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing (Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Yogyakarta)*", Skripsi, Univeritas Diponogoro, 2015, hal. 95

⁸⁴ Ayu Desi Indrawati, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*", Jurnal, Vol.7 No.3, Universitas Udayana, Bali, 2013, hal. 140

0,3553. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,4299 yang lebih kecil dari $c = 0,6591$. Pengaruh variabel independen Budaya Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0316 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan.

Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “*partial mediation*” atau terjadi mediasi, dimana variabel Budaya Organisasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memediasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin baik budaya organisasi yang diciptakan maka karyawan akan makin puas, sehingga akan menghasilkan kinerja yang makin tinggi. Karakteristik responden dari keseluruhan yang memiliki kinerja yang tinggi yaitu berjenis kelamin laki-laki berumur 24-30 tahun, dengan masa kerja 1-5 tahun, berpendidikan S1/Sederajat, dan memiliki jabatan sales marketing. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan karena tumpuan dari keberhasilan organisasi salah satunya dipengaruhi

oleh jabatan sales marketing yang memiliki usia produktif dan cakap dalam melakukan promosi terlebih lagi berjenis kelamin laki-laki dan berpendidikan minimal S1/Sederajat.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Klara⁸⁵ yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan, hal ini diperkuat dengan penelitian Ayu Desi⁸⁶ yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

⁸⁵ Klara Innanta Arishanti, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal, Vol.3, Universitas Gunadarma-Depok, 2019, hal.8

⁸⁶ Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar", Jurnal, Vol.7 No.3, Universitas Udayana, Bali, 2013, hal. 140