BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir

1. Sejarah Singkat PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir

Tahun 1971 dan 1972 diadakannya survei gula oleh indonesia Sugar Study (ISS) untuk melihat kelayakan pembangunan Pabrik Gula dilur Jawa. Survei serupa juga dilakukan pada tahun 1979 dan 1980 oleh world Bank meliputi lima lokasi termasuk di Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. Peletakkan batu pertama pembangunan pabrik gula ini dilakukan pada tanggal 7 Agustus 1982 oleh Gubernur KDH Tk,I Provinsi Sumatera Selatan dan Pembangunannnya dapat diselesaikan tepat waktu dalam bulan juni 1984 pada tanggal 17 juni 1984 dilaksanakan *Perfomance Test untuk* PG Cinta Manis dan PG Bungamayang dan selanjutnya mulailah dilaksanakan giling komersial[1].

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak disektor perkebunan. Pabrik Gula Cinta Manis adalah salah satu dari 27 unit usaha PTPN VII (Persero) yang sekarang menjadi PTPN VII Distrik Cinta Manis yang terletak di Desa Ketiau, Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir. PTPN VII Distrik Cinta Manis adalah perusahaan besar di Sumatera Selatan yang mengusahakan dan mengelola komoditi tebu dan pabrik gula. Selain produk utama gula, hasil sampingan dari olahan tebu adalah tetes tebu dan blotong dimana merupakan hasil olah limbah padat pabrik gula agar dapat dimanfaatkan dengan baik. Semua

[1] Www.ptpn7.com diakses pada hari selasa, 2 April 2019, Pukul 20:00

dikelola dengan manajemen perkebunan secara profesional untuk jaminan mutu dan kualitas yang baik.[2]

2. Visi dan Misi PTPN VII Ditrik Cinta Manis Ogan Ilir

a. Visi

Menjadi Perusahaan Agrobisnis dan Agroindustri yang tangguh dan berkarakter global.

b. Misi

1) Menjalankan usaha Agrobisnis perkebunan dengan komoditas karet, kelapa sawit, teh dan tebu.
2) Mengembangkan usaha berbasis bisnis inti yang mengarah ke integrasi vertikal
3) Menggunakan teknologi budidaya dan proses yang efisien dan akrab lingkungan untuk menghasilkan produk berstandar baik untuk pasar dosmetik maupun iternasional
4) Memperhatikan kepentingan *Shareholders* & *Stakeholders,* khususnya pekerja, mitra petani, pemasok, dan mitra usaha untuk bersama-sama mewujudkan daya saing guna menumbuh kembangkan perusahaan.

B. Karakteristik Responden

Responden yang peneliti jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan diantaranya sebagai berikut:

[2] Www.ptpn7.com diakses pada hari senin, 3 Desember 2018, Pukul 19:00

1. Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan dari jenis kelamin dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi responden berdasarkan Jenis kelamin

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	63.2	63.2	63.2
	Perempuan	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.1 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin 63% Laki-laki yaitu berjumlah 24 orang, dan 37% responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir lebih banyak tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Distribusi responden berdasarkan Usia

Berikut data responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	15	39.5	39.5	39.5
	30-39	15	39.5	39.5	78.9
	40-49	5	13.2	13.2	92.1
	> 50	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.2 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan Usia dari 20-29 tahun berjumlah 15 orang (39,5%), Usia dari 30-39 tahun berjumlah 15 orang (39,5%), usia dari 40-49 berjumlah 5 orang (13,2%), dan usia > 50 tahun berjumlah 3 orang (7,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir lebih banyak dengan tenaga kerja produktif dari usia 20-39 tahun.

3. Distribusi responden berdasarkan Pendidikan

Berikut data responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	23	60.5	60.5	60.5
	Diploma	6	15.8	15.8	76.3
	S1	6	15.8	15.8	92.1
	S2	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah,2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.3 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 23 orang (60,5%), Pendidikan Diploma berjumlah 6 orang (15,8%), Pendidikan S1 berjumlah 6 orang (15,8%), dan pendidikan S2 berjumlah 3 orang (7,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir lebih banyak dengan pendidikan SMA.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk melayani kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom (df=n-2), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

Adapun r tabel (n-2) dalam penelitian ini 0,3202 berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel dependent dan independent pada setiap item menunjukkan bahwa r_{hitung} > 0,3202 hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang diuji adalah valid. Berikut ini adalah tampilan hasil uji validitas.

Tabel 4.4
Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	r tabel	Coreccted item pertanyaan total corelation	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	Pertanyaan 1	0,3202	0,638	Valid
	Pertanyaan 2	0,3202	0,855	Valid
	Pertanyaan 3	0,3202	0,473	Valid
	Pertanyaan 4	0,3202	0,493	Valid
	Pertanyaan 5	0,3202	0,829	Valid
	Pertanyaan 6	0,3202	0,869	Valid
Motivasi (X_2)	Pertanyaan 1	0,3202	0,653	Valid
	Pertanyaan 2	0,3202	0,866	Valid
	Pertanyaan 3	0,3202	0,410	Valid
	Pertanyaan 4	0,3202	0,384	Valid
	Pertanyaan 5	0,3202	0,794	Valid

	Pertanyaan 6	0,3202	0,897	Valid
Budaya Organisasi (X_3)	Pertanyaan 1	0,3202	0,544	Valid
	Pertanyaan 2	0,3202	0,732	Valid
	Pertanyaan 3	0,3202	0,689	Valid
	Pertanyaan 4	0,3202	0,737	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pertanyaan 1	0,3202	0,322	Valid
	Pertanyaan 2	0,3202	0,941	Valid
	Pertanyaan 3	0,3202	0,730	Valid
	Pertanyaan 4	0,3202	0,920	Valid
	Pertanyaan 5	0,3202	0,858	Valid
	Pertanyaan 6	0,3202	0,399	Valid
	Pertanyaan 7	0,3202	0,858	Valid
	Pertanyaan 8	0,3202	0,445	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,3202	0,942	Valid
	Pertanyaan 2	0,3202	0,722	Valid
	Pertanyaan 3	0,3202	0,333	Valid
	Pertanyaan 4	0,3202	0,922	Valid
	Pertanyaan 5	0,3202	0,872	Valid
	Pertanyaan 6	0,3202	0,371	Valid
	Pertanyaan 7	0,3202	0,883	Valid
	Pertanyaan 8	0,3202	0,425	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha (à).* Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha (à)* > 0,60, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha (à)* > 0,60 maka indikator yang digunakan dalam variabel tersebut tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha (à).* Berikut ini adalah tampilan hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Standar	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X_1)	0,60	0, 792	Reliabel
2.	Motivasi (X_2)	0,60	0,764	Reliabel
3.	Budaya Organisasi (X_3)	0,60	0,610	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Z)	0,60	0,850	Reliabel
5.	Kinerja (Y)	0,60	0,848	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 standar nilai *Alpha*. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

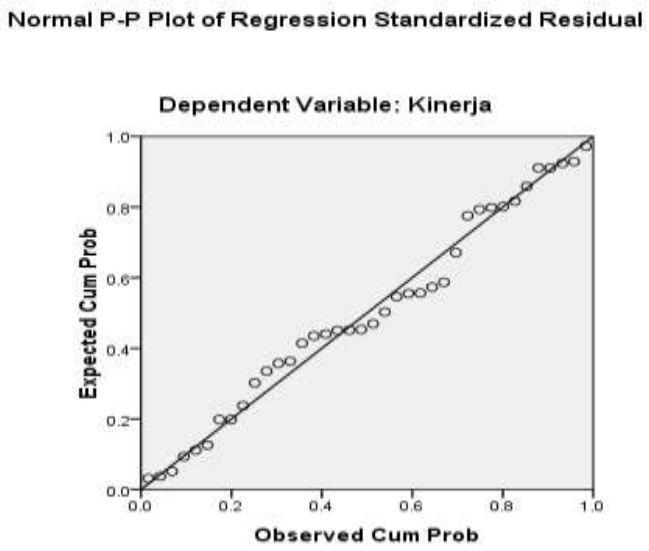
D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal[3]. Pada gambar dibawah, terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonalnya. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal. sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan uji normal probability plot juga data terdistribusi normal.

[3] Rudi Aryanto, Erdah Litriani, *Modal Panduan SPSS*

Gambar 4.1
Hasil Uji Normal *Probability Plot*



Pada gambar atas terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonalnya. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal. sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan uji normal probability plot juga data terdistribusi normal.

Untuk memperkuat uji normalitas dapat dilihat juga dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov pedoman apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp sig (2-tailed)* < 0,05, maka dapat disimpulkan data menyebar tidak normal. Berikut ini tampilan hasil uji normalitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normality Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		38
Normal Parameters[a]	Mean	34.2368421
	Std. Deviation	3.47711679
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.118
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.607

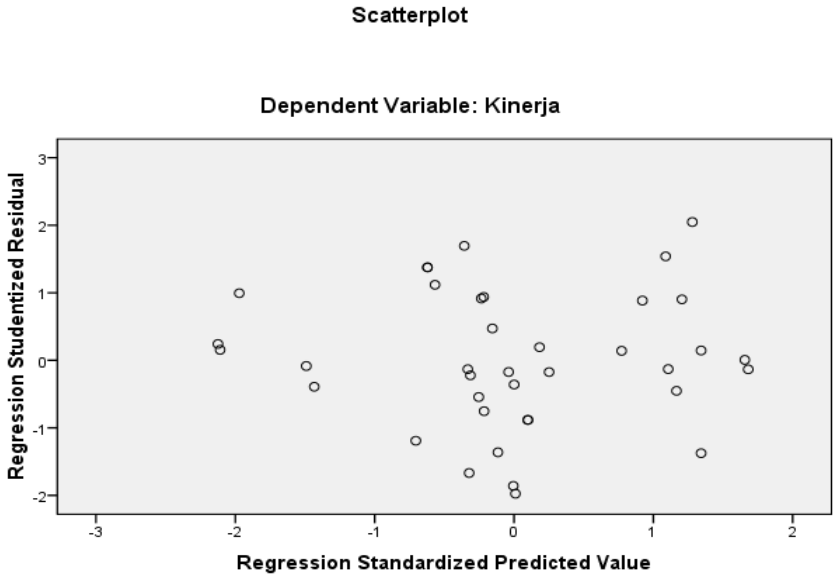
a. Test distribution is Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat jelas bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,607 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual data yang dihasilkan terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Pada Gambar 4.2 tampak titik-titik menyebar dibawah sumbu Y, dan tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasimaka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas ialah nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10,00. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas . berikut hasil dari penelitian ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
4.254	3.055		1.393	.173		
.663	.320	.488	2.069	.046	.093	10.795
1.015	.308	.690	3.291	.002	.117	8.538
-.774	.267	-.355	-2.899	.007	.343	2.912

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 Coefficient memperlihatkan bahwa nilai VIF pada X_1 sebesar 10.795 dengan nilai tolerance sebesar 0,093, X_2 sebesar 8.538 dengan nilai tolerance 0,117, X_3 sebesar 2.912 dengan nilai tolerance 0,343. artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinieritas (non multikolonieritas). Karena seluruh Variabel bebas

(Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3), nilai VIF < 10 dan nilai tolerance mendekati 1, maka dalam model ini tidak terjadi atau bebas dari gejala multikolonieritas.

E. Analisis Jalur/ *Path Analysis*

Analysisi jalur/ *Analysis Path* merupakan statistik yang merupakan pengembangan dari Analisis berganda. Menurut Ghozali[4] analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi liner berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel *(model causal)* dari yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 +$ Kepuasan kerja (Z) + e .....

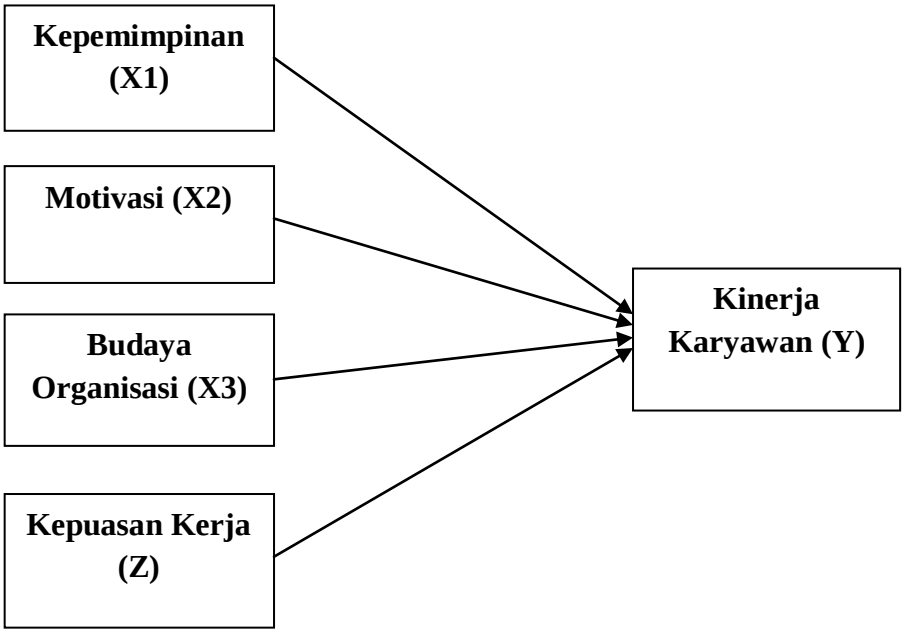
$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ .....

[4] Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,(*Semarang: UNDIP,2007), hlm. 174

1. Analisis Substruktural I $Y=a + \beta_1X_1+ \beta_2X_2 + \beta_3X_3+$ Kepuasan kerja + e..

Gambar 4.3

Analisis Substruktural I



Tabel 4.8

Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi) Dependent Variabel Y

Model Summary

Model	Adjusted R Square
1	.962

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan output tabel 4.11 diatas nilai R square sebesar 0,962 atau 96,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), terhadap Kinerja karyawan sebesar 96,2% sementara sisanya (100 – 96,2 = 3,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji F (Simultan) Dependent Variabel Y

Model		F	Sig.
1	Regression	237.706	.000[a]
	Residual		
	Total		

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel} (237.706 > 2,49) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha Diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), budaya organisasi (X_3), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PTPN Distrik VII Cinta Manis Ogan Ilir.

Tabel 4.10

Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), Kepuasan kerja(Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-.736	.467
	X1	-.039	-.342	.734
	X2	.185	1.803	.081
	X3	.009	.150	.881
	Z	.849	11.805	.000

Sumber: Data diolah, 2019

Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Besarnya angka t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan dk = (n-2) atau (38-2) = 36. Dari ketentuan tersebut diperoleh t tabel sebesar 1.68830.

Persamaan regresi linear berganda masing-masing variabel yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$ + Kepuasan kerja + e

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1), angka t hitung -0,342 < t tabel sebesar 1.68830 Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh negatif Kepemimpinan (X1) = -0.039 atau -03.9% diangggap tidak signifikan dengan angka signifikansi 0,734 > α = 0,05. Jika variabel Kepemimpinan (X1) penurunan satu satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -03.9% satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap tetap.
b. Variabel Motivasi (X_2), angka t hitung 1.803 > t tabel sebesar 1.68830 Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh Motivasi kerja (X2) = 0.185 atau 18,5% diangggap signifikan positif dengan angka signifikansi 0,081 < α = 0,05. Jika variabel Motivasi (X2) mengalami penambahan/ peningkatan satu satuan maka Kepuasan kinerja karyawan akan menambah sebesar 18,5% satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap tetap.

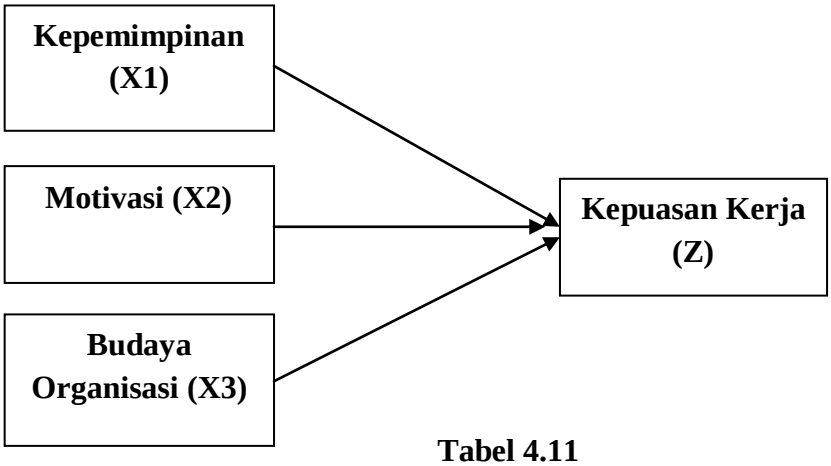
c. Variabel Budaya Organisasi (X_3), angka t hitung 0.150 < t tabel sebesar 1.68830 Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh negatif Budaya Organisasi (X_3) = 0.009 atau 00.9% diangggap signifikan negatif dengan angka signifikansi 0,881 > α = 0,05. Jika variabel Budaya Organisasi (X3) mengalami penurunan satu satuan maka Kepuasan kerja (Z) akan menurun sebesar 00.9% satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap tetap.

d. Variabel Kepuasan kerja (Z), angka t hitung 11.805 > t tabel sebesar 1.68830 Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh kepuasan kerja (Z) = 0.849 atau 84,9% diangggap signifikan positif dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05. Jika variabel Kepuasan kerja (Z) mengalami penambahan/ peningkatan satu satuan maka Kepuasan kinerja karyawan akan menambah sebesar 84,9% satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap tetap.

2. Analisis Substruktural I $Z = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e1$

Gambar 4.4

Analisis Substruktural II



Tabel 4.11
Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi) Dependent Variabel Z

Model Summary

Model	Adjusted R Square
1	.786

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan output tabel 4.8 diatas nilai R square sebesar 0,786 atau 78,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 78,6% sementara sisanya (100 – 78,6 = 21,4 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji F (Simultan) Dependent Variabel Z

Model		F	Sig.
1	Regression	46.300	.000[a]
	Residual		
	Total		

a.Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel} (46,300 > 2,49) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha Diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), budaya organisasi (X_3), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z) pada PTPN Distrik VII Cinta Manis Ogan Ilir.

Tabel 4.13

Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kepuasan kerja (Z)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients		
		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		1.932	.062
	X1	.621	2.485	.018
	X2	.596	2.681	.011
	X3	-.429	-3.309	.002

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data diolah, 2019

Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Besarnya angka t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan dk = (n-2) atau (38-2) = 36. Dari ketentuan tersebut diperoleh t tabel sebesar 1.68830.

Persamaan regresi linear berganda masing-masing variabel yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e...}$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1), angka t hitung 2.485 > t tabel sebesar 1.68830 Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh Kepemimpinan (x1) terhadap Kepuasan kerja (Z). Besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1) = 0.621 atau 62,1% diangggap signifikan positif dengan angka signifikansi $0,018 < \alpha = 0,05$. Jika variabel Kepemimpinan (X1) mengalami penambahan/ peningkatan satu satuan maka Kepuasan kerja (Z) akan menambah sebesar 62,1% satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap tetap.
b. Variabel Motivasi (X_2), angka t hitung 2.681 > t tabel sebesar 1.68830 Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z). Besarnya pengaruh Motivasi kerja (X2) = 0.596 atau 59,6% diangggap signifikan positif dengan angka signifikansi $0,011 < \alpha = 0,05$. Jika variabel Motivasi (X2) mengalami penambahan/ peningkatan satu satuan maka Kepuasan kerja (Z) akan menambah sebesar

59,6 % satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap tetap.

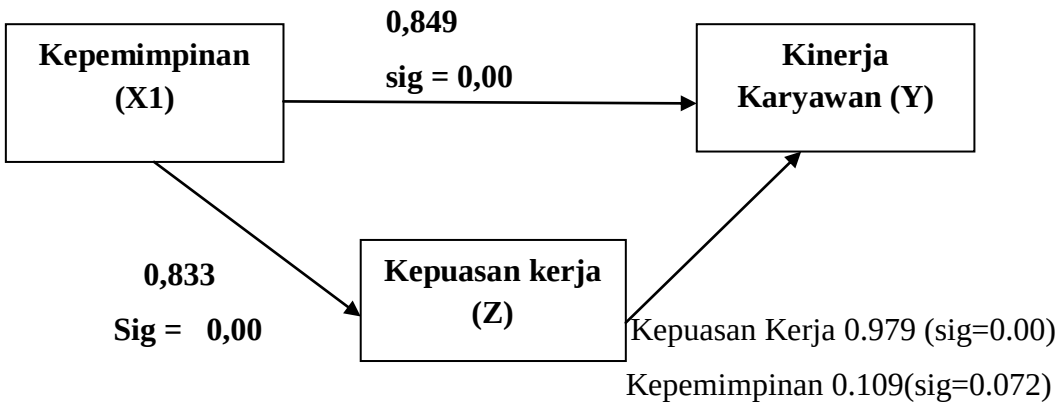
c. Variabel Budaya Organisasi (X_3), angka t hitung -3.309 < t tabel sebesar 1.68830 Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh negatif Motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z). Besarnya pengaruh negatif Budaya Organisasi (X3) = -0.429 atau -42,9% diangggap signifikan positif dengan angka signifikansi 0,002 < α = 0,05. Jika variabel Budaya Organisasi (X3) mengalami penurunan satu satuan maka Kepuasan kerja (Z) akan menurun sebesar -0,42,9 % satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap tetap.

3. Uji Variabel Mediasi

Strategi Casual Step

Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memediasi Kepuasan kerja (Z)

Gambar 4.5



Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi

1. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan kerja (z) pada variabel kepemimpinan (x_1). Hasil analisis ditemukan bahwa

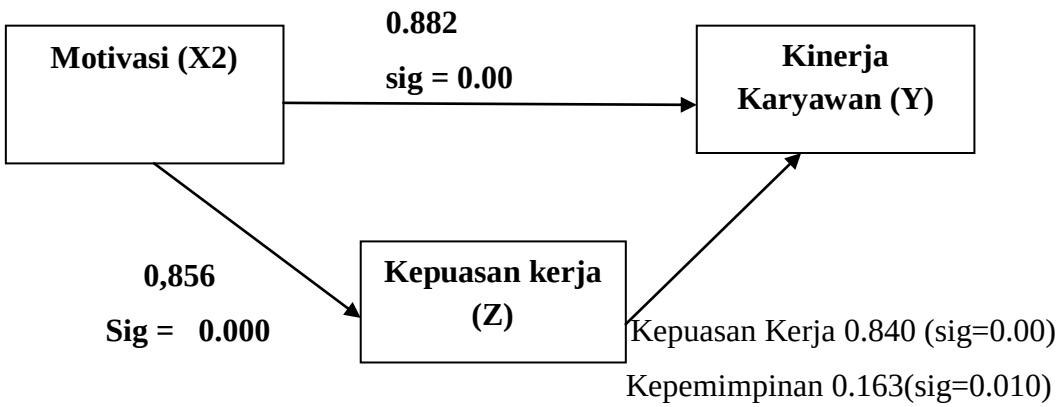
Kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,00 < α = 0,05 dan koefisien (a) = 0,833.

2. Persamaan regresi sederhana dependen Kinerja karyawan (y) pada variabel independen kepemimpinan (x_1). Hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,00 < α = 0,05 dan koefisien (a) = 0,849.
3. Persamaan regresi berganda variabel kinerja karyawan (y) Pada variabel kepemimpinan(x_1) serta variabel intervening kepuasan kerja (z). Hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja (z) Signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Setelah mengontrol kepemimpinan (x_1) dengan nilai signifikansi 0,00 < a = 0,05 dan koefisien regresi b= 0,979. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,072 lebih kecil dari sig c 0,849. Pengaruh variabel independen kepemimpinan (x_1) terhadap variabel dependent kinerja karyawan (y) dengan signifikan 0,072 > a =0,05. Setelah mengontrol variabel intervening dapat disimpulkan bahwa model ini merupakan *full* atau *Complete* atau *Perfect* mediation yang artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediator.

Strategi Casual Step

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memediasi Kepuasan kerja (Z)

Gambar 4.6



Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi

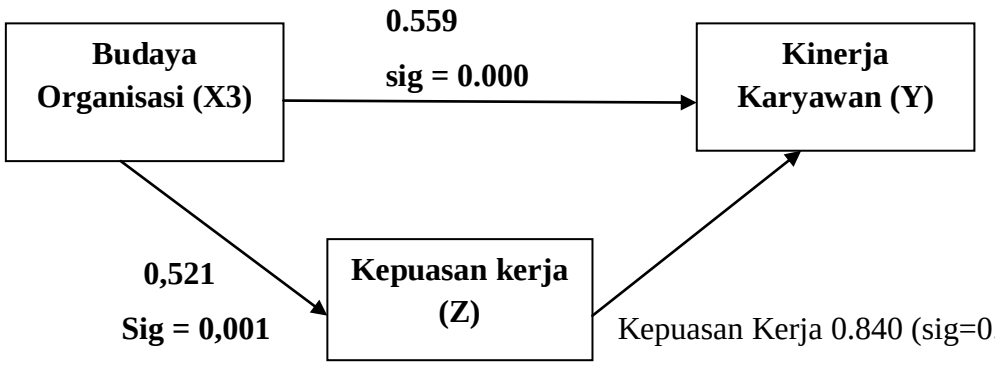
1. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan kerja (z) pada variabel Motivasi (x_2). Hasil analisis ditemukan bahwa Motivasi (x_2) signifikan terhadap kepuasan kerja (z) dengan nilai signifikansi 0,00 < α = 0,05 dan koefisien (a) = 0,856.
2. Persamaan regresi sederhana dependen Kinerja karyawan (y) pada variabel independen Motivasi (x_2) hasil analisis ditemukan bahwa motivasi (x_2) signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,00 < α = 0,05 dan koefisien (a) = 0.882.
3. Persamaan regresi berganda variabel kinerja karyawan (y) Pada variabel Motivasi (x_2) serta variabel intervening kepuasan kerja (z). Hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja (z) Signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Setelah mengontrol Motivasi (x_2) dengan nilai signifikansi 0,00 < a =

0,05 dan koefisien regresi b= 0,840. selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,163 lebih kecil dari sig c 0,882. Pengaruh variabel independen Motivasi (x_2) terhadap variabel Dependent kinerja karyawan (y) dengan signifikan 0,010 > a = 0,05. Setelah mengontrol variabel intervenig Dapat disimpulkan bahwa model ini merupakan *full* atau C*omplete* atau *Perfect* mediation yang artinya variabel independen Motivasi (x_2) tidak mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen kinerja karyawan (y) tanpa melibatkan variabel mediator.

Strategi Casual Step

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memediasi Kepuasan kerja (Z)

Gambar 4.7



Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi

1. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan kerja (z) pada variabel Budaya Organisasi (x_3). Hasil analisis ditemukan bahwa Budaya Organisasi (x_3) signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,001 < α = 0,05 dan koefisien (a) = 0,521.

2. Persamaan regresi sederhana dependen Kinerja karyawan (y) pada variabel independen Budaya Organisasi (x_3). Hasil analisis ditemukan bahwa Budaya Organisasi (x_3) signifikan terhadap kinerja karyawan (y) dengan nilai signifikansi 0,00 < α = 0,05 dan koefisien (a) = 0.559.
3. Persamaan regresi berganda variabel kinerja karyawan (y) Pada variabel Budaya Organisasi (x_3) serta variabel intervening kepuasan kerja (z). hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja (z) Signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Setelah mengontrol Budaya Organisasi ($x_{3)}$ dengan nilai signifikansi 0,00 < a = 0,05 dan koefisien regresi b= 0.945. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,067 lebih kecil dari sig c 0,521. Pengaruh variabel independen Budaya Organisasi (x_3) terhadap variabel dependent Kinerja karyawan (y) dengan signifikan 0,090 > a =0,05. Setelah mengontrol variabel intervening dapat disimpulkan bahwa model ini merupakan f*ull* atau *Complete* atau *Perfect mediation* yang artinya variabel independen Budaya Organisasi (x_3) tidak mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen kinerja karyawan (y) tanpa melibatkan variabel mediator.

4. Perhitungan Pengaruh

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

- Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

  X1 → Y =-0.039

  Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0.039

- Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

  X2 → Y = 0.185

  Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.185

- Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

  X3 → Y = 0.009

  Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.009

- Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

  X1 → Z = 0.621

  Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.621

- Pengaruh variabel motivasi terhadap Kepuasan kerja

  X2 → Z = 0.596

  Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.596

- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

  X3 → Z = -0.429

  Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0.429

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

  Z → Y = 0.849

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.849

b. Pengaruh tidak langsung

- Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

  $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.621 \times 0.849) = 0.527229$

  Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar
- Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

  $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.596 \times 0.849) = 0.506004$

  Pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar
- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

  $X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0.429 \times 0.849) = -0.364221$

  Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar

c. Pengaruh Total

- Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

  $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.621 + 0.849) = 1.47$

Pengaruh variabel total kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 1.47

- Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

  X2 → Z → Y = (0.596 + 0.849) = 1.445

  Pengaruh variabel total motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 1.445

- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

  X3 → Z → Y = (-0.429 + 0.849) = 0.42

  Pengaruh variabel total budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.42.

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Variabel Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerj karyawan (Y). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y) pada PTPN VII Distrik Cinta Manis. Hal ini dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (- 0.342 < 1.68830) dengan signifikan 0.734 > 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih besar dari tingkat kesalahan, Maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri Susanto, Nuraini Aisyah[5] dengan judul "Analisis pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan kabupaten kebumen" dalam penelitiannya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung < dari t tabel (1.421 > 1.684) atau nilai sig t 0,103 yang lebih besar dari α 0,05. Kepemimpinan (*Leadership)* dalam penelitian ini sebagai cara dari seseorang pemimpin dalam mengarahkan / mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerj karyawan (y). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PTPN VII Distrik Cinta Manis. Hal ini dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (1.803 > 1.68830) dengan signifikan 0.081 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

[5] Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, *Analisis pengaruh kepemimpinan, dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan Kabupaten Kebumen,(* Jurnal, Magistra No. 74 Th. XXII Desember, 2010)

Penelitian ini sejalan dengan Aurelia Potu[6] dengan judul Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutttenggo dan Maluku Utara di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Relatif tinggi motivasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Variabel Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerj karyawan (y). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y) pada PTPN VII Distrik Cinta Manis. Hal ini dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (0.150 < 1.68830) dengan signifikan 0.881 > 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih besar dari tingkat kesalahan, Maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dede Sumarni[7] dengan judul "Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja (studi pada kantor pusat PT. Asuransi jasa Indonesia (persero) dalam

---

[6] Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kakayaan Negara Sulutttenggo dan Maluku Utara di Manado, (*Jurnal EMBA Vol.No.4 Desember 2013)

[7] Dede Sumarni, *Pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang*, Skripsi, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011).

penelitiannya tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, jika penerapan budaya organisasi perusahaan menurun maka tingkat kinerja karyawan akan ssemakin rendah. oleh karena itu dalam penelitian ini apabila karyawan berorientasi pada tim dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan tujuan organisasi dapat tercapai.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) pada PTPN VII Distrik Cinta Manis. Hal ini ini terlihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2.485 > 1.68830) dengan signifikan 0,018 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Dihan Profita,Surachman[8] dengan judul Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES), dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhada kepuasan kerja para pegawai

[8] Dihan Profita, Surachman, Andarwati, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Kaeyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES),* (Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2, Juni 2017).

dinas di PEMDES kabupaten Lumajang. Melalui kepemimpinan yang tepat maka dengan sendirinya upaya perusaahn untuk memberikan jaminan kepuasan dalam bekerja para karyawan dapat terwujud yang akhirnya meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

5. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (z). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) pada PTPN VII Distrik Cinta Manis. Hal ini ini terlihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2.681 > 1.68830) dengan signifikan 0.011 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Dihan Profita,Surachman[9] dengan judul Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES), dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja para pegawai di Dinas Pemerintahan Desa (PEMDES) kabupaten Lumajang. Bahwa motivasi kerja seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja

[9] Dihan Profita, Surachman, Andarwati, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Kaeyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES),* (Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2, Juni 2017).

karyawan yang dapat di capai pada pekerjaannya. Pemberian motivasi secara maksimal akan meningkatkan kepuasan karyawan.

6. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Variabel Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (z) pada PTPN VII Distrik Cinta Manis. Hal ini dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (-3.309 > 1.68830) dengan signifikan 0.002 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Ida Ayu Brahmasari[10] dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi tehadap kepuasan kerja karyawan PT.Pei Hai internasional Wiratama Indonesia, yang ditunjukkan oleh koefisien 2.078 dengan nilai sig (0,000) < dari α (0,05). bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berprilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

[10] Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT.Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia).*

7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Berdasarkan penelitian, Variabel Kepuasan Kerja (z) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PTPN VII Distrik Cinta Manis. Hal ini ini terlihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (11.805 > 1.68830) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Garry Surya Changgriawan[11] dengan judul "Pengaruh Kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production, dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terehadap kinerja karyawan pada Dinas Pemerintahan Desa kabupaten Lumajang, bahwa kepuasan pegawai dengan sendirinya akan memberikan dampak positif terhadap pencapain kinerja, Semakin puas para pegawai bekerja di instansi maka upaya untuk memaksimalkan kemampuan atau potensi dapat terwujud secara maksimal.

[11] Garry Surya Changgriawan, *Pengaruh Kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production*, (e-Jurnal Agora Vol.5 No. 3, 2017).

8. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Berdasarkan penelitian, Kepuasan kerja (z) memediasi pengaruh kepemimpinan teradap kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir. Hal ini dapat dilihat dari Uji variabel mediasi kepemimpinan dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dengan koefisien regresi (b) = 0.840 dengan *direct effect* 0.072 < 0.000. Artinya, Menurun atau meningkatnya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang karyawan rasakan. jika kepemimpinan perusahaan relatif tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena perusahaan mempunyai kepemimpinan yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Made Suprapta, Desak ketut sitaasih, Gede Riana[12] dengan judul "Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta Bali)". Kepemimpinan memegang peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan, semakin baik penerapan kepemimpinan maka semakin puas yang dirasakan karyawan dan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

9. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

[12] Made Suprapta, Desak Ketut Sintaasih, Gede Riana, *Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta Bali).*

Berdasarkan penelitian, Kepuasan kerja (z) memediasi pengaruh motivasi teradap kinerja karyawan PTPN VII Ditsrik Cinta Manis Ogan Ilir. Hal ini dapat dilihat dari Uji variabel mediasi kepemimpinan dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0.840 dengan *direct effect* sig c' 0.010 < 0.000. Artinya, Menurun atau meningkatnya motivasi yang diberikan dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Jika motivasi kerja perusahaan relatif tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena perusahaan mempunyai motivasi kerja yang lebih baik dapat memenuhi kebutuhan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Citra Suci Mantauv[13] judul Pengaruh "Kepuasan kerja merupakan variabel intervening pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana). Dalam penelitiannya Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan semangat kerja karyawan sehingga terjalin hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, atau bawahan dengan atasan. Semakin kuat dorongan atau motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan karyawan dan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

[13] Citra Suci Mantauv, *Kepuasan kerja merupakan variabel intervening pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana),* (e-Juenal Apresiasi Ekonomi Volume 2, Nomor 1, Januari 2014)

10. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

Berdasarkan penelitian, Kepuasan kerja (z) memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN VII Ditsrik Cinta Manis Ogan Ilir. Hal ini dapat dilihat dari Uji variabel mediasi budaya organisasi dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0.840 dengan *direct effect* sig c' 0.090 < 0.000. Artinya, Rendah atau meningkatnya budaya organisasi atau budaya perusahaan yang di terapkan dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Jika budaya organisasi kerja perusahaan relatif tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Rani Mariam[14] dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)". Dalam penelitianya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, semakin puas karyawan atas pekerjaan maka akan meningkatkan kinerjanya. Sebaik budaya organisasi tercipta maka semakin tinggi kinerja karyawan.

[14] Rani Mariam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero),*Tesis, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009)