
Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen *Production Control* dan Logistic

Pudji Astuty¹⁾ Rina Fauziah Rachman²⁾

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of organizational culture, leadership style on employee performance through job satisfaction at PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Head Office.

The data used in this study is primary data collected from respondents' answers based on the questionnaire given, which is as many as 100 people. The data processing method uses the path analysis method with the help of SPSS version 22.0. Statistical testing used individual parameter significance test (t test) and simultaneous significance test (F test).

The results showed that simultaneously the variables of organizational culture, leadership style and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Partially it shows that analysis 1: organizational culture variables have a significant effect on employee performance, while analysis 2: leadership style variables have a significant effect on employee performance and in analysis 3: job satisfaction variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational culture, leadership style, job satisfaction and employee performance*

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

²⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 23 Maret 2021

Tgl diterbitkan: 25 April 2021

1. PENDAHULUAN

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya mempunyai faktor yang sangat penting yaitu sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia sebagai motor penggerak bagi kehidupan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktifitas suatu organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi tersebut. Ciri khas inilah yang dinamakan dengan budaya organisasi. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Menurut Huntington (dalam Enrico, 2012), budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia didalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Selain itu, faktor penunjang yang seharusnya ada dalam inti perusahaan yaitu gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, menurut Patola (dalam Veithzal, 2016). Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi yang diterapkan belum optimal karena masih banyak para pelanggan yang menyampaikan keluhan kepada perusahaan.
2. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang kurang efektif dan efisien dengan budaya organisasi dan kebutuhan karyawan.
3. Terdapat ketidakpuasan pada poin penghasilan, budaya perusahaan, dan informasi kepemimpinan pada tabel 1.3.
4. Menurunnya kinerja karyawan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan pada segmen korporasi pada tabel 1.2
5. Masih terdapat karyawan yang resign atau mengundurkan diri dari perusahaan terlihat dari data *turn over* karyawan pada tabel 1.1.

1.2 Batasan Masalah

Menghadapai permasalahan yang disampaikan dalam latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada pengkajian budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat.

1.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat?

- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat?
- e. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat?
- f. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat melalui kepuasan kerja?
- g. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat melalui kepuasan kerja?

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Henry Simamora (2015) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

2.6 Kerangka Berpikir

2.2 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:75) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

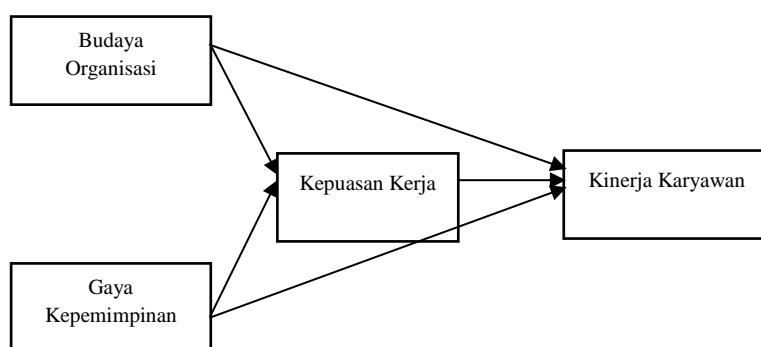
2.4 Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016:63) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

2.5 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2017:3).

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.7 Hipotesis

Dari kerangka berpikir berikut ini maka akan disajikan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat
- H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat
- H7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat

3. METODE PENELITIAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam

pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01.

3.2 Uji Reliabilitas

Saifudin Azwar (2016), untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- 1. Data terdistribusi normal apabila probabilitas $> 0,05$
- 2. Data tidak terdistribusi normal apabila probabilitas $< 0,05$

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Yudiaatmaja dalam Waridin dan Masrukin (2016), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

3.4 Uji Hipotesis

a. Uji F

$H_0 : \beta_i = 0$ (koefisien regresi tidak signifikan)

$H_a : \beta_i \neq 0$ (koefisien regresi signifikan)

Dimana nilai F dapat dihitung sebagai berikut:

Jika $F_{hit} > F_{tab}$ dengan tingkat signifikan tertentu (misalnya 5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila $F_{hit} < F_{tab}$ dengan tingkat signifikansi tertentu (misal 5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Parsial / Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

c. Koefisien Determinasi

Pengujian variabel yang signifikan kemudian ditemukan determinasinya atau nilai R^2 (*R-Square*). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5 Analisis Jalur

Perhitungan koefisien jalur diolah dengan menggunakan software SPSS versi 22.0. Analisis jalur digunakan untuk

menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap endogen.

3.6 Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel atau lebih. Untuk mengukur kuat lemahnya suatu hubungan antar 2 variabel, menggunakan patokan dari Sugiyono (2018) dengan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	= sangat rendah
0,20 – 0,399	= rendah
0,40 – 0,599	= sedang
0,60 – 0,799	= kuat
0,80 – 1,000	= sangat kuat

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Data yang dikumpul untuk analisis berupa data kuesioner karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dalam model analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini terdapat empat variabel masukan, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen dilambangkan dengan Z, sedangkan variabel independen budaya organisasi dilambangkan dengan X_1 , gaya kepemimpinan dilambangkan dengan X_2 dan kepuasan kerja dilambangkan dengan Y.

4.2 Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Pertanyaan (Q)	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0.537	0.226	Valid
2	0.566	0.226	Valid
3	0.782	0.226	Valid
4	0.597	0.226	Valid
5	0.542	0.226	Valid
6	0.807	0.226	Valid
7	0.557	0.226	Valid
8	0.685	0.226	Valid
9	0.837	0.226	Valid
10	0.810	0.226	Valid

4.3 Uji Reliabilitas

Tabel. 4.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Budaya Organisasi	0.813	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.809	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.859	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.742	0.60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2016)

4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Metode liliefors

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	,089	76	,200*	,975	76	,145
Budaya Organisasi	,083	76	,200*	,981	76	,323
Gaya Kepemimpinan	,090	76	,200*	,973	76	,104
Kepuasan	,087	76	,200*	,970	76	,072

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data yang diolah (2016)

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritas (Coefficient Correlations)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,829	2,307		5,127	,000		
Budaya	,467	,140	,561	3,333	,001	,162	6,188
Kepemimpinan	-,047	,116	-,053	-,404	,007	,266	3,762
Kepuasan	,246	,139	,320	1,771	,001	,140	7,138

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah (2016)

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.5
Uji Heteroskedastisitas
Correlation

		Budaya	Kepemimpinan	Kepuasan	RES2
Budaya	Correlation Coefficient	1,000	,804**	,905**	,233*
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,043
	N	76	76	76	76
Kepemimpinan	Correlation Coefficient	,804**	1,000	,826**	,304**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,008
	N	76	76	76	76
Kepuasan	Correlation Coefficient	,905**	,826**	1,000	,239*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,037
	N	76	76	76	76
RES2	Correlation Coefficient	,233*	,304**	,239*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,043	,008	,037	.
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah (2016)

4.5 Uji Hipotesis

Tabel 4.6
Uji F-Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	585,581	3	195,194	48,736	,000 ^b
Residual	288,366	72	4,005		
Total	873,947	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kepemimpinan, Budaya

Sumber : Data yang diolah (2016)

Tabel 4.7
Uji t-Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,829	2,307		5,127	,000		
Budaya	,467	,140	,561	3,333	,001	,162	6,188
Kepemimpinan	,647	,116	,053	2,804	,007	,266	3,762
Kepuasan	,246	,139	,320	1,771	,001	,140	7,138

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah (2016)

4.6 Koefisien Determinasi

Tabel 4.8
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,670	,656	2,00127

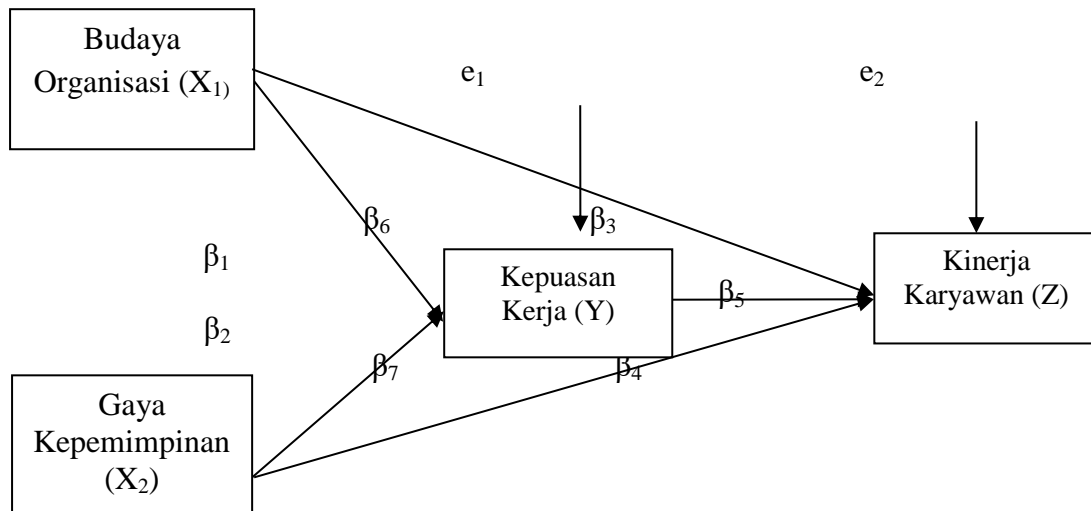
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kepemimpinan, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah (2016)

4.7 Analisis Jalur

Gambar 4.1
Model Analisis Jalur



Tabel 4.9
Hasil Analisis Korelasi Sub Struktur I
Correlations

		Budaya	Kepemimpinan	Kepuasan
Budaya	Pearson Correlation	1	,823**	,911**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	76	76	76
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,823**	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	76	76	76
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah (2016)

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,860	,856	1,68598

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya

b. Dependent Variable: Kepuasan

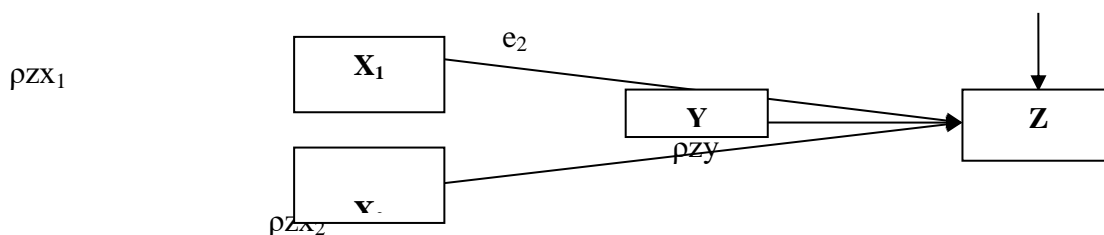
Sumber: data yang diolah (2016)

Tabel 4.11
Rangkuman Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1

Pengaruh	Koefisien	Arah	Hasil	Hasil	Koefisien	Koefisien
Antar Variabel	Jalur (Beta)	Hub	Uji F	Uji t	Determinasi	Sisa
X1 Terhadap Y	0,659	Positif	Signifikan	Signifikan	0,860	0,140
X2 Terhadap Y	0,507	Positif	Signifikan	Signifikan	0,860	0,140

Sumber : Data yang diolah (2016)

Gambar 4.2
Model Analisis Jalur Sub Struktur II



Tabel 4.12
Hasil Analisis Korelasi Sub Struktur 2
Correlations

		Budaya	Kepemimpinan	Kepuasan	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	,823**	,911**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,823**	1	,848**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76
Kinerja	Pearson Correlation	,809**	,680**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah (2016)

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Determinasi sub struktur II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,670	,656	2,00127

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kepemimpinan, Budaya
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah (2016)

Tabel 4.14
Rangkuman Hasil Analisis Jalur Sub Struktur II

Pengaruh	Koefisien	Arah	Hasil	Hasil	Koefisien	Koefisien
Antar Variabel	Jalur (Beta)	Hub	Uji t	Uji f	Determinasi	Sisa
X ₁ Terhadap Z	0,561	Positif	Signifikan	Signifikan	0,670	0,330
X ₂ Terhadap Z	0,353	Positif	Signifikan	Signifikan	0,670	0,330
Y Terhadap Z	0,320	Positif	Signifikan	Signifikan	0,670	0,330

Sumber : Data yang diolah (2016)

4.8 Korelasi

Tabel 4.14
Hasil Analisis Korelasi Variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan
Correlations

		Budaya	Kepemimpinan	Kepuasan	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	,823**	,911**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,823**	1	,848**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76
Kinerja	Pearson Correlation	,809**	,680**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,659** dengan signifikansi **0,000**.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,353** dengan signifikansi **0,007**.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,561** dengan signifikansi **0,001**.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah **0,353** dengan signifikansi **0,007**.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,320 dengan signifikansi 0,001.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,024.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,018.
8. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 1 yakni sebesar 0,860 atau 86,0%. Sedangkan sisanya 14,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
9. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 2 yakni sebesar 0,670 atau 67,0%. Sedangkan sisanya **33,0%** dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Gima Sugiama. 2018. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Agung, Nugroho. 2015. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Amalia, Reza. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi.
- A, Susanty & Wahyu Sigit 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. J@TI Undip, Vol VII, No 2.
- Frans, Sudirjo. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol 16, No 4.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2016. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darsono P. 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Guritno, Waridin, 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol. 1.
- Hasibuan, S P Malayu. 2018. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnendi. 2015. *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi Progeam SPSS dan LISRAEL 8*. Bandung: Jurusan Pendidikan Ekonomi UPI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Rafika aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Badan Penerbit PT. Rosdakarya.
- Maramis, Enrico. 2017. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara*

- (Persero) Cabang Manado. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4.
- Mas'ud. 2018. *Survey Diagnosis Organizational*. Undip. Semarang.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Pabundu, Tika. 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- _____. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Siswanto & Agus Sucipto. 2018. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Cet. 1. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI).
- Sudirjo, Frans. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi keempat. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2018. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2017 *Pengantar Statistik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2018. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2017. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
www.jasindo.co.id