

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA DJARI-DJARI ART OF
REFELEXOLOGI BANJARMASIN)

“**Muhammad Rudiansyah**“

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

ABSTRACT

This study aims to obtain an empirical evidence about the effect of work motivation, leadership and organizational culture on job satisfaction and also to identify which variable has a dominant effect on employee job satisfaction at Djari-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

Population of this study were 36 people who were all employees. This study used a quantitative exploratory descriptive design . Analyzing data used the multiple regression Analysis. In testing hypothesis simultaneously, F test was used and T test was used in testing hypothesis partially. The result of this study showed that work motivation, leadership, and organizational culture simultaneously have an effect on employee job satisfaction . While partially. Leadership has a dominant effect on employee job satisfaction at Djari-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

Key words : Work Motivation, Leadership, Organizational Culture.

Job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang Pengaruh variable Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja dan ingin mengetahui variable yang dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja karyawan Djari-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

Populasi penelitian berjumlah 36 orang yaitu seluruh karyawan, Metode yang digunakan adalah sensus dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian penjelasan (explanatory). Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Untuk pengujian hipotesis penelitian secara simultan digunakan uji F dan untuk pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan dan secara parsial ternyata variable Kepemimpinan (X₂) yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan Djari-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi
Kepuasan Kerja.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara berkembang yang pada saat ini sedang giat melaksanakan pembangunan. Pembangunan yang sedang dilaksanakan bangsa Indonesia adalah pembangunan yang berkelanjutan dan menyeluruh berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dengan tujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur, merata material dan spiritual didalam Negara kesatuan Republik Indonesia.

Dalam usaha melanjutkan dan meningkatkan pembangunan, pemerintah menyadari bahwa pendapatan Negara untuk membiayai pembangunan nasional tidak hanya tergantung pada sector migas tetapi juga harus ditopang oleh sector non migas khususnya sector jasa.

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis.

Sumber daya manusia merupakan arti dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 1997 : 233).Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya tidak berjalan dengan mudah.Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/dipekerjakan.

Manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, system, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Hasibuan, 2000 : 12). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Refleksi seorang karyawan memandang pekerjaannya yang tampak sebagai hasil interaksi antara diri karyawan dengan pekerjaannya,

situasi dan kondisi kerja, lingkungan kerja serta rekan kerjanya disebut sebagai kepuasan kerja (As'ad, 1995 : 56). Reaksi positif dan negative akan terlihat dan berdampak pada karyawan tergantung dari bagaimana kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Karyawan akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya, jika kepuasan kerja tercapai namun jika tidak tercapai maka karyawan berusaha menghindari kontak dengan lingkungan sosialnya seperti mengundur diri dari perusahaan, bolos bekerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, tidak mematuhi atasan. Aktivitas pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2009 : 83).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah motivasi. Kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan sampai memelihara perilaku manusia disebut dengan motivasi (Handoko, 2008 : 251). Motivasi ditunjukkan dalam factor intrinsic dan factor ekstrinsik, yang mana motivasi intrinsic lebih berorientasi kepada perilaku yang memperlihatkan kepuasan pada pemenuhan psikologis seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan, keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih kepada pemenuhan tidak langsung seperti materi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2009 : 116).

Kepuasan kerja tidak lepas pengaruhnya dari peran pemimpin

dalam mengkoordinasikan jalannya organisasi. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk menggerakkan orang-orang dengan pengertian, kesadaran, kesediaan dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan disebut dengan kepemimpinan (Sutrisno, 2009 : 2014). Cara pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan agar bersedia bekerja sama dan produktif menyelesaikan tugasnya disebut juga dengan kepemimpinan (Hasibuan, 2013).

Budaya organisasi ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187). Menurut Robbins (2002:279) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut Robbins(2002:279) menyatakan bahwa sebuah system pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Djari-djari Art Of Reflexologi Banjarmasin merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang jasa reflexi yang didukung oleh 42 orang karyawan, tentu mempunyai tujuan dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Tujuan yang ingin dicapai tersebut adalah untuk mendapatkan keuntungan dari hasil jasa.

Agar perusahaan tersebut dapat tercapai, maka perlu memperhatikan motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut keadaan baik,

maka cenderung membuat pekerja lebih bertahan dalam pekerjaannya dan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam kenyataannya, perusahaan Djari-djarai Art Of Reflexologi Banjarmasin belum pernah melaksanakan pemeriksaan terhadap kepuasan kerja para karyawan nya.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah variable-variabel motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Djari-djarai Art Of Reflexologi Banjarmasin ?
2. Diantara variable-variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Djari-djarai Art Of Reflexologi Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable-variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Djari-djarai Art Of Reflexologi Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Djari-djarai Art Of Reflexologi Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan sebagai dasar kebijakan dalam mengatasi permasalahan motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi dihubungkan dengan peningkatan kepuasan kerja.

2. Hasil penelitian ini secara akademis dapat dijadikan masukan bagi kegiatan penelitian pengembangan ilmu khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Djari-djarai Art Of Reflexologi Banjarmasin.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian serupa dan merupakan sumbangan kajian empiris mengenai kepuasan kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

Sarwoto (1997 : 206), memberikan pengertian motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Robbin (2002 : 55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi juga bisa berarti sebagai sesuatu yang menggerakkan orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

2. Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan factor terpenting dalam menciptakan iklim organisasi yang memuaskan. Semua tindakan kepemimpinan mempengaruhi iklim organisasi.

Davis (1996 : 152), kepemimpinan adalah bagian terpenting dari manajemen, sebab tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kegalauan orang-orang dan mesin. Kotler (1997 : 5), karena begitu pentingnya kepemimpinan bagi organisasi, maka kepemimpinan telah akan selalu menjadi suatu factor yang terpenting dalam kehidupan manusia.

Menurut Stoner dalam Umar (1999 : 31), kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi efektifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota. Sebagai suatu proses yang mempengaruhi perilaku orang lain, maka kepemimpinan dalam penerapannya mengandung banyak tantangan. Tantangan itu bias timbul dari pimpinan sendiri, dari pengikut/bawahan, maupun dari situasi dimana proses tersebut berlangsung. Untuk mengantisipasi hal tersebut juga gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi yang ada. Oleh karenanya kepemimpinan yang berhasil bergantung pada perilaku, keterampilan dan tindakan yang tepat.

3. Budaya Organisasi

Menurut Siagian (2002 :27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002 : 187). Robbins (2002:279) mendefinisikan budaya organisasi

sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (2002:279) menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Menurut (Davis ,2004:29) budaya organisasi adalah merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwa dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Davis Newstrom (1996 : 105), menyatakan bahwa” Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relative berbeda dari pemikiran objektif dan keinginannya.

Milton dalam Endri (2002 : 12), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perilaku yang penting dalam kehidupan organisasi, maka diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan.

B. Penelitian Terdahulu

Tedy Hirmawan (2002), telah melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (studi pada kantor Pelayanan Bea dan Cukai Malang). Variabel bebas adalah kepemimpinan (X1),

Iklim organisasi (X2), Variabel Terikat kepuasan kerja pegawai (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pelaksana KPBC Malang, yang berjumlah 54 orang, karena populasi penelitian ini sedikit, maka digunakan secara sensus. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa : (1). Variabel kepemimpinan dan iklim kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, (2). Variabel iklim kerja organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan daripada kepemimpinan.

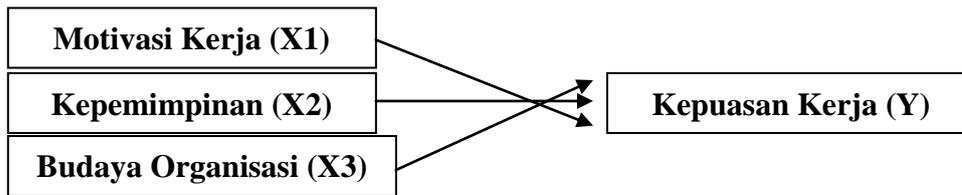
Alamsyah Yunus & Ahmad Alim Bachri (2013) telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin). Variabel bebas Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). dengan sample berjumlah 39 orang karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variable disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tiga variable bebas yang mempunyai pengaruh dominan adalah variable motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 46,4 %.

Hasan Ismail & Rini Rahmawati (2014), telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada Politeknik Tanah Laut di Kabupaten Tanah Laut).dengan sampel berjumlah 81 orang responden dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengambil kerangka koseptual dari penelitian-penelitian sebelumnya, meliputi penelitian Tedy Himawan (2002), Alamsyah Yunus & Ahmad Alim Bachri (2013) dan Hasan Ismail & Rini Rahmawati (2014). Dari kesimpulan penelitian-penelitian tersebut dibentuk sebuah model kajian pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja :



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga variable Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Djari-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.
2. Diduga variable Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Djari-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer
Data primer adalah merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan daftar koesioner terstruktur yang berisikan bagaimana tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi serta kepuasan kerja.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah sebagai pelengkap guna menunjang data primer, yakni sejarah perusahaan, struktur organisasi serta sarana prasarana.

B. Instrumen Penelitian

Dimaksud Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengukuran terhadap variable-variabel yang diteliti. Mengingat gejala-gejala yang ada berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan lebih banyak menunjukkan suatu sikap, maka pengukuran menggunakan Skala Likert yaitu skor yang digunakan 1 s.d. 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut masing-masing kategori pertanyaan, sehingga masing-masing pertanyaan 5 pilihan saja.

Agar penelitian yang akan dilakukan menghasilkan dat yang dapat dipercaya kebenarannya, maka instrument yang digunakan dalam penelitian harus terlebih dahulu diuji **validitas dan reliabilitasnya**.

C. Populasi dan Sample

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Djari-djari Art Of Reflexologi Banjarmasin yang berjumlah sebanyak 36 orang. Sedangkan sampel diambil dari seluruh jumlah populasi sebanyak 36 orang untuk dijadikan responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- b. Interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi secara langsung antara peneliti dengan seseorang atau lebih yang berada dalam

objek yang diteliti sebagai sumber data.

- c. Kuesioner yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden yang berbentuk pertanyaan tertulis.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data yang dikumpulkan atas 36 orang karyawan Djari-djari Art Of Reflexologi Banjarmasin melalui penyampaian kuesioner kepada responden.

E. Teknik Analisa Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisa deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Djari-djari Art Of Reflexologi Banjarmasin.

2. Analisa regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan rumus regresi linear berganda yang dikutip dari buku Mulyono (2006 : 257) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Budaya Organisasi

e = Pengganggu (error)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi yang hendak diamati

Agar model regresi tersebut dapat digunakan untuk estimasi, maka harus memenuhi asumsi klasik, karena menurut Gujarati (1995 :153), apabila asumsi klasik tidak dilanggar, maka estimator OLS (Ordinary Least Square) akan BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), artinya estimator tersebut bias dan mempunyai varians yang minimum. Asumsi klasik yang dianggap penting untuk diuji adalah Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas dan Uji autokorelasi.

3. Uji Parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis pertama

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

4. Uji serempak (Uji F) untuk pengujian hipotesis kedua

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel

terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

Selanjutnya untuk melihat sumbangan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat, dapat diketahui dari besarnya koefisien ditermenasi (R^2). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, demikian juga sebaliknya.

Untuk melakukan perhitungan regresi linier berganda dan uji-uji tersebut digunakan bantuan komputer dengan program SPSS Windows Versi 17.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tehnik Product Moment dari masing-masing item terhadap nilai total factor. Untuk membuktikan valid tidaknya suatu item instrument penelitian, sebagaimana ketentuan dalam syarat minimum dianggap memenuhi syarat adalah apabila $r > 0,30$. Dengan demikian apabila korelasi antar butir dengan skor total $< 0,30$, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 1999).

Sejumlah 35 item instrument penelitian yang disertakan dalam pengujian validitas, yaitu variable motivasi sebanyak 6 item, variable kepemimpinan sebanyak 10 item, variable budaya organisasi sebanyak 10 item dan 9 item kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil menunjukkan bahwa untuk uji validitas

instrument variable Motivasi (X1) sebanyak 6 item pertanyaan semuanya valid, untuk instrumen penelitian variabel Kepemimpinan (X2) sebanyak 10 item pertanyaan semuanya valid, untuk instrument variable Budaya Organisasi (X3) sebanyak 10 item semuanya valid, dan untuk variable Kepuasan Kerja sebanyak 9 item pertanyaan semuanya juga valid, karena nilai yang disyaratkan dari hasil korelasi $r > 0,30$.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian menggunakan skala bertingkat (rating scal) dengan formulasi Alpha Cronbach. Kriteria yang digunakan untuk menentukan kuesioner penelitian ini memenuhi reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nugroho, 2009 : 72).

Hasil uji reliabilitas koesioner terdapat nilai Cronbach's Alpha variable Motivasi (X1) sebesar 0,640, Kepemimpinan (X2) sebesar 0,902, Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,827 dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,796. Nilai Cronbach's Alpha semua kuesioner tersebut $> 0,60$. Dengan demikian kuesioner ini dikatakan reliable dan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis statistic diperoleh bahwa data residual terdistribusi secara normal, tidak menunjukkan gejala multikolonialitas dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

D. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Hipotesis I

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.4. diatas

dapat dilihat dengan pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,90$. Sedangkan nilai $F_{hitung} = 4,278$ jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian bahwa hipotesis I terbukti (diterima) bahwa secara simultan/bersama-sama Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Djarai-Djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

Angka R^2 (Koefisien Determinasi) menunjukkan besarnya kontribusi variable motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,307 berarti 30% kepuasan kerja karyawan Djarai-Djari Art of Refelexologi Banjarmasin dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variable-variabel lain.

Angka R adalah angka yang menunjukkan keeratan hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y). Nilai R sebesar 0,554 menunjukkan bahwa antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) terdapat hubungan yang cukup kuat dan searah.

Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variable motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Djarai-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin. Hasil regresi antara variable motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebagaimana dalam tabel 4.4. diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,169$ sedangkan $t_{tabel} = 1,688$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak maka

dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable motivasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Djarai-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

Hasil regresi antara variable kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagaimana dalam tabel 4.4. menunjukkan $t_{hitung} = 2,367$ sedangkan $t_{tabel} = 1,688$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Djarai-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

Hasil regresi antara variable budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagaimana dalam tabel 4.4. menunjukkan $t_{hitung} = 0,309$ sedangkan $t_{tabel} = 1,688$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable budaya organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Djarai-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.

Dari hasil analisis tersebut tampak bahwa hipotesis 2 yang diajukan yakni Diduga variable Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja karyawan Djarai-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin, ternyata tidak dapat diterima (tertolak).

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis regresi linier berganda (Uji hipotesis 1) menunjukkan bahwa variable Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya organisasi, ternyata hanya 1 (satu) variable yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, yaitu variable Kepemimpinan.

Penemuan ini nampak logis karena pemberian kepuasan kerja tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengatur kebijakan yang terstruktur dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif sebagai suatu bentuk pencapaian aturan kondisi kerja yang optimal untuk pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang besar kepada setiap karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Alamsyah Yunus & Ahmad Alim Bachri (2013). Bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya setelah diuji secara parsial dengan uji t diketahui bahwa variable motivasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kurangnya pemberian motivasi yang berakibat kurang semangat dan dorongan untuk bekerja dengan baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima, jam kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapat pujian dari atasan dan kesempatan pengembangan bakat dan kemampuan..

Dari uji statistic t diketahui bahwa variable Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan budaya organisasi ternyata tidak diikuti oleh adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kondisi tempat bekerja, kepuasan terhadap penghasilan. Hal tersebut terjadi sesuai hasil frekwensi indikator kesempatan untuk mengemukakan pendapat,

kesempatan berinisiatif, pengarahan teknis pekerjaan, kesempatan melanjutkan pendidikan, komunikasi dengan atasan tidak dibatasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan terhadap 36 responden dan berdasarkan analisis penelitian serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Data empiris hasil penelitian menunjukkan variable Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya organisasi pada Djari-djari art of Refelexologi Banjarmasin sudah cukup baik.
2. Dari data empiris juga diketahui bahwa secara umum karyawan sudah cukup puas terhadap pekerjaan, kondisi tempat kerja dan penghasilannya. Masih terdapat beberapa item pertanyaan dimana masih cukup banyak responden yang memberikan penilaian kurang puas, yaitu item yang menyangkut kepuasan terhadap gaji.
3. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variable Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Djari-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin.
4. Selanjutnya setelah diuji secara parsial dengan uji setatistik t diketahui bahwa hipotesis 2 ditolak yakni variable Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Ternyata hasil penelitian ini menunjukkan variable Kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja karyawan Djari-djari Art Of Refelexologi Banjarmasin,

B. Saran –saran

Saran-saran yang bisa dikemukakan sebagai bahan pertimbangan bagi Pimpinan dalam upaya meningkatkan Kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

1. Mengacu kepada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dari ketiga variable yang dibahas hanya Kepemimpinan yang berpengaruh nyata terhadap Kepuasan kerja karyawan, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut Pimpinan yang ada pada Djari-djari Art Of Releflexologi harus senantiasa berusaha meningkatkan kualitas ketiga variable tersebut.
2. Sesuai dengan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variable Kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut disarankan pihak Pimpinan Djari-djari untuk sungguh-sungguh memperhatikan dan menprioritaskan masalah yang berkaitan dengan Perilaku Kepemimpinan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa kontribusi pengaruh ketiga variable terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 30 %, maka dapat dilihat bahwa masih cukup besar pengaruh variable lain terhadap variable Kepuasan kerja karyawan. Dari kenyataan tersebut, maka disarankan perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap masalah kepuasan kerja. Penelitian lanjutan disarankan dengan memperluas variable bebas, misalnya variable penetapan tujuan dan Arus komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Muhammad, 2006, Psikologi Industri, Edisi Keenam, cetakan Keenam, Liberty, Yogyakarta.
- Devis, Keith dan John. W. Newstrom, 1996, Perilaku Dalam Organisasi I, edisi ketujuh, alih bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1995, Ekonometrika Dasar, Alih Bahasa, Sumarno Zain, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L, John M Ivancevis, dan J.H. Donnelly, 1997, Organisasi, Struktur, Proses, Terjemahan Nunuk Adiarni, Jilid I Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Handoko,T. Hani,2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T.Hani 2001, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kelibelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Haryati, Endri, 2002, Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Bhayangkara Surabaya, Tesis, Program Pasca Sarjana.
- Jewell, Leonard N, dan Siegall, Mare, 1998, Psikologi Industri/Organisasi Modern, Edissi Kedua, Cetakan kesatu, Alih bahasa, Hadyana Pudjamaka, Jakarta.
- Kotter, John.P, 1997, Faktor Kepemimpinan, Alih Bahasa Hari Sumento, Jakarta.
- Robbins,SP, 1996, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Terjemahan Hadyana Pujadmaka, Jilid I, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

- Riska Pratiwi, 2012, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PKNL Makasar, Skripsi, Jurusan Manajemen.
- Sutrisno, E. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sarwoto, 1997, Dasar-dasar Organisasi Manajemen, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Umar, Husain, 1999, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi, PT. Gramidia Pustaka.
- Wahyusumidjo, 1994, Kepemimpinan dan Motivasi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, 2000, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Yukl. G. 2005, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Terjemahan, Penerbit Prenhalindo, Jakarta.
- Gogy Bara Kharisma 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Jepara.
- Malayu SP. Hasibuan, 2003, Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bina Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Melayu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, 2003, Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 1992, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2000, Manajemen Penelitian Edisi Baru, Penerbit, Rineka Cipta, Jakarta.
- Alamsyah Yunus & Ahmad Alim Bachri, 2013, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin, Jurnal wawasan Manajemen, Vol. 1 No.2, Juni 2013.
- Hasan Ismail & Rini Rahmawati, 2014, Pengaruh Gaya Kempemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut di Kabupaten Tanah Laut), Jurnal wawasan Manajemen, Vol. 2, No. 1, Pebruari 2014.
- Teddy Himawan, 2001. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Studi Pada Kantor Pelayanan BEA dan CUKAI Malang.