



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5469-5483

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar

Angsar^{1✉}, Abdul Rahman Mus², Zaenal Arifin³

Universitas Muslim Indonesia

Email: angsar83@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja saat ini pada Karyawan PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), serta Kepuasan Kerja (Y). Untuk populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan, Kecuali Project Manager. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. (2) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja*

Abstract

The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. This study aims to determine the current job satisfaction of PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar Employees with the title The Influence of Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction of PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar Employees. As for the variables used in this study are Leadership (X1), Organizational Culture (X2), and Job Satisfaction (Y). For the population in this study as many as 37 respondents. The type of research used in this research is quantitative research using primary data. Data collection was carried out using a questionnaire. The population of this study are all employees, except the Project Manager. For the sampling technique in this study using a survey method. As for the analytical method used in this study, namely data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous effect test (F test), partial effect test (t) and simultaneous determination test R². The results of the study show that: (1) Leadership has a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction at PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. (2) Organizational Culture has a positive and significant influence on Job Satisfaction at PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.

Keyword: *Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian organisasi. Pemimpin dituntut untuk dapat menggerakkan dan memengaruhi karyawannya dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016 : 170) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pemimpin bisa membawa karyawannya menuju pencapaian target organisasi yang telah distandarkan jika pemimpin dapat mengerti kelebihan dan kekurangan bawahannya.

PT Karyaputra Suryagemilang (KPSG) adalah perusahaan yang bergerak di bidang *business service management*, salah satu pilar bisnisnya yaitu *human resource services*. Divisi *Human Resource Services* memiliki cakupan layanan, yaitu *Talent Sourcing Services*, *Recruitment Process Services*, dan *Manpower Process Services*. Fenomena terkait kepemimpinan yang ditemui di organisasi. Seperti dengan bergantinya sosok pemimpin lama dengan yang baru. Hal ini juga akan berdampak pada bergantinya suatu kebijakan, aturan, dan karakteristik yang berlaku, yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh pemimpin yang lama. Demikian halnya dengan PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar, yang telah

mengalami pergantian kepemimpinan yang baru, yang berdampak adanya aturan dan kebijakan berbeda dengan pemimpin sebelumnya.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor pengaruh tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi. Edison (2016 : 119), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu membuat organisasi menjadi lebih baik, budaya yang dianut bersama diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan bisa tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Robbins & Judge (2015 : 335) dimensi budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas. Penelitian Budiarto & Prasetyo (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting di dalam suatu pekerjaan karena dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang di dalam pekerjaannya

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. Kepuasan kerja dapat dicapai oleh karyawan apabila harapan dari karyawan tersebut terpenuhi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan, dan begitu juga sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut (Hasibuan, 2016 : 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif diperlukan untuk menjelaskan berbagai hal secara naratif tentang data-data yang disajikan, sedangkan jenis data kuantitatif untuk menghitung hasil oleh data statistik sesuai dengan interprestasinya.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara, hasil kuesioner dan responden pada PT Karyaputra Surya Gemilang Makassar.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di lapangan khususnya data primer, maka dalam penelitian digunakan metode observasi dan kuesioner (angket).

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karyaputra Suryagemilang Kota Makassar (37 karyawan).

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Analisis kualitatif.
2. Analisis kuantitatif yaitu analisis statistik yang menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiyono, 2009).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% dapat diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program statistik SPSS versi 21.

Uji Kualitas Data

- a) Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.
- b) Uji reliabilitas, adalah pengujian terhadap instrumen penelitian untuk menentukan apakah instrumen tersebut akan menghasilkan data yang sama apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, Sugiyono (2017).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik atau tidak. Ada tiga macam asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji signifikansi pengaruh simultan (Uji F) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama).
2. Uji signifikan pengaruh parsial (Uji t) pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).
3. Koefisien determinasi simultan (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dalam menganalisis data penelitian menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 22 orang atau 59,5% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 40,5 %.

2. Berdasarkan Umur

Berdasarkan data, diperoleh responden yang berusia 23-27 tahun sebanyak 16 orang atau 43,2%, responden berusia 28-32 tahun sebanyak 14 orang atau 37,8%, responden berusia 33-45 tahun sebanyak 7 orang atau 19%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 23-27 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 43,2 % yang bekerja pada PT. Karyaputra Suryagemilang Cabang Makassar.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan formal pada jenjang Sarjana tingkat Strata satu (S1). Hal ini terlihat dari penyebaran responden seperti ditunjukkan pada tabel di atas, yaitu sebanyak 15 orang atau 40,5% adalah sarjana tingkat Strata Satu (S1), dan responden dengan pendidikan tingkat sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 14 orang atau 37,9%, D3 sebanyak 8 orang atau 21,6.

4. Masa Kerja Responden

Berdasarkan data, menunjukkan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang atau 51,3% , sedangkan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 18 orang atau 48,7%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi masa kerja 1-3 tahun yang bekerja di PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel. Data dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas interval sebanyak 5 skala.

1. Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan (X1)

Data menunjukkan bahwa untuk tanggapan responden X1.1 rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 17 orang (45,9%), untuk sangat setuju 16 orang (43,2%) dan cukup setuju 4 orang (10,8%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X1.2 rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 Orang (54,1%), setuju ada 11 orang (29,7%) yang memberikan jawaban cukup setuju 5 orang (13,5%) dan tidak setuju memberikan jawaban ada 1 orang (2,7%) dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Item X1.3 rata-rata responden memilih sangat setuju sebanyak 19 orang (51,4%), untuk setuju ada 16 orang (43,2%) memberikan jawaban, cukup setuju ada 2 orang (5,4%) yang memberikan jawaban dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X1.4 rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju ada 19 orang (51,4%), setuju ada 15 orang (40,5%) yang memberikan jawaban. Cukup setuju ada 3 orang (8,1%) yang memberikan jawaban dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X1.5 rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju 18 orang (48,6%), untuk setuju ada 15 orang (40,5%) yang memberikan jawaban, cukup setuju ada 4 orang (10,8%) yang memberikan jawaban dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Data menunjukkan bahwa untuk tanggapan responden X2.1 rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 23 orang (62,2%), untuk sangat setuju 12 orang (32,4%) dan cukup setuju 2 orang (5,4%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.2 rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 24 Orang (64.9%), setuju ada 9 orang (24.3%) yang memberikan jawaban cukup setuju 4 orang (10.8 %) dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.3 rata-rata responden memilih setuju sebanyak 20 orang (54.1%), untuk sangat setuju ada 11 orang (29.7%) memberikan jawaban , cukup setuju ada 6 orang (16.2%) yang memberikan jawaban, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.4 rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju ada 18 orang (48,6%), setuju ada 15 orang (40,5%) yang memberikan jawaban. cukup setuju ada 4 orang (10,8%) yang memberikan jawaban. Dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.5 rata-rata responden memberikan jawaban setuju 17 orang (45.9%), untuk setuju ada 11 orang (29,7%) yang memberikan jawaban, cukup setuju ada 9 orang (24,3%) yang memberikan jawaban dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Data menunjukkan bahwa untuk tanggapan responden Y.1 rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 17 orang (45.9%), untuk cukup setuju 14 orang

(37,8%) dan sangat setuju 6 orang (16,2%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y.2 rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 18 orang (48,6%), cukup setuju ada 15 orang (40,5 %) yang memberikan jawaban sangat setuju 4 orang (10,8 %) dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y.3 rata-rata cukup setuju sebanyak 19 orang (51,4%), untuk setuju ada 15 orang (40,5%) memberikan jawaban, sangat setuju ada 3 orang (8,1%) tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item Y.4 rata-rata cukup setuju sebanyak 19 orang (51,4%), untuk setuju ada 15 orang (40,5%) memberikan jawaban, sangat setuju ada 3 orang (8,1%) tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju Y.5 rata-rata responden memberikan jawaban setuju 17 orang (45.9%), untuk cukup setuju ada 17 orang (45.9%) yang memberikan jawaban, sangat setuju ada 2 orang (5,4%), yang memberikan jawaban tidak setuju ada 1 orang (2,7 %) dan tidak responden yang memberikan sangat tidak setuju .

C. Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
X1	X1.1	0,556	> 0,324	Valid
	X1.2	0,576	> 0,324	Valid
	X1.3	0,573	> 0,324	Valid
	X1.4	0,401	> 0,324	Valid
	X1.5	0,677	> 0,324	Valid
X2	X2.1	0,167	< 0,324	Tidak Valid
	X2.2	0,581	> 0,324	Valid
	X2.3	0,534	> 0,324	Valid
	X2.4	0,413	> 0,324	Valid
	X2.5	0,560	> 0,324	Valid
Y	Y.1	0,612	> 0,324	Valid
	Y.2	0,691	> 0,324	Valid
	Y.3	0,594	> 0,324	Valid
	Y.4	0,680	> 0,324	Valid
	Y.5	0,424	> 0,324	Valid

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas yakni pengujian validitas atas variabel independen (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) nampak untuk variabel budaya organisasi (X2.1) terdapat satu item pernyataan tidak valid dari 5 item pernyataan. Dari tabel uji validitas

diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (37-2=35) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,324.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data pada Tabel 10 di bawah ini :

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,675	18

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas yakni hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu $0,67 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Uji analisis regresi linear berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,527	6,712		-,078	,938
	Kepemimpinan	,435	,170	,418	2,562	,015
	Budaya Organisasi	,427	,209	,333	2,041	,049

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan hasil olah data regresi antara Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,527 + 0,435X_1 + 0,427X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Konstanta sebesar -0,527 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka akan menurunkan kepuasan kerja Karyawan (Y) sebesar -0,527

2) Kepemimpinan

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,435 Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,435

3) Budaya Organisasi

Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,427. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,427.

Berdasarkan uraian di atas dari kedua *variable independent* tersebut ternyata variabel Kepemimpinan (X1) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasa kerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang, karena diperoleh coefficients atau angka paling besar yaitu 0,435 variabel budaya organisasi X2 dibandingkan dengan variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,427.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Tabel Pengujian Secara Simultan

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,706	2	13,853	4,084	,026 ^b
	Residual	115,321	34	3,392		
	Total	143,027	36			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37-2-1=34$ maka f tabel didapat=3,28 . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa

diperoleh f hitung sebesar $4,084 > 3,28$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

2. Uji T (Parsial)

Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,527	6,712		- ,078	,938
	Kepemimpinan	,435	,170	,418	2,56 2	,015
	Budaya Organisasi	,427	,209	,333	2,04 1	,049

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berikut akan dijelaskan secara parsial Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y):

- 1) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung Kepemimpinan (X1) sebesar 2,562 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- 2) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung budaya organisasi (X2) sebesar 2,041 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- 3) Berdasarkan tabel untuk t hitung kepemimpinan sebesar 2,562 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,562 > 1,690$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
- 4) Berdasarkan tabel untuk t hitung budaya organisasi sebesar 2,041 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,041 > 1,690$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat

disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase variabel independent (kepemimpinan dan budaya organisasi) secara Bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) hasil koefisien determinasi dapat dilihat tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel Koefisen Determinasi

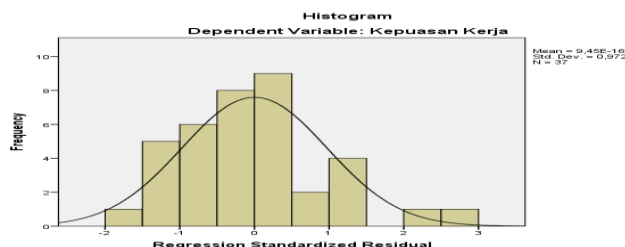
Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change
1	,440 ^a	,194	,146	1,842	,194	4,084

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,194. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karyaputra Suryagemilang Cabang Makassar 19,4%, sedangkan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil R Square memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar dalam bentuk capaian kepuasan karyawan pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.

E. Uji Asumsi Klasik

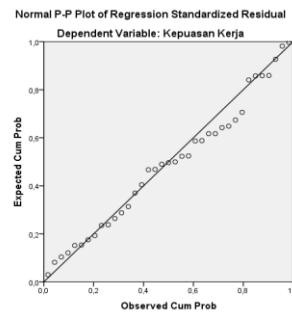
1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan uji Histogram dan uji normal *ProbabilityPlot*, terdapat pada gambar sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas dapat di simpulkan bahwa variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Pola yang ditunjukkan memenuhi asumsi normalitas karna histogram menyerupai bentuk lonceng (mendekati pola distribusi normal)

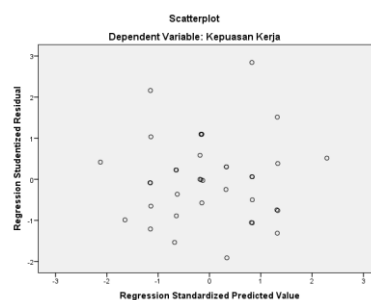
Gambar Uji *Probability Plot*



Pada gambar terlihat data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah adalah data yang berdistribusi normal yang artinya uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode *chart* (diagram *Scatterplot*). Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas, sedangkan Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dapat di lihat pada gambar diagram *Scatterplot* berikut.



Berdasarkan gambar, maka dapat di lihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat di lihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat di lihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas serta disajikan pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,891	1,122
	Budaya Organisasi	,891	1,122

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dengan demikian berarti bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wijayanto (2012) kepemimpinan (*leadership*) adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Menurut Sutrisno (2009:213) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t-hitung untuk kepemimpinan sebesar 2,562 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,562 > 1,690$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan . hal ini sejalan dengan Gusnike Vanli (2019) pada kantor PT.BUMP Kota Solok menandakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. BUMP Kota Solok.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dengan demikian berarti bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t hitung budaya organisasi sebesar 2,041 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,041 > 1,690$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan Deasy Rachmawati Aziizah (2018) menandakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.
3. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja Karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, dkk. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kesatu Bandung: Alfabeta.
- Muhsin Wahid. Et All. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar". 6(1).
- Pabundu Tika. 2010. "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Ke-3". Jakarta : Bumi Aksara.
- Ramlawati .Et. All .2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan . 2(2).
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2015 "Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16th Edition)". Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Roslina Alam. Et. All. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Taspen Makassar". 3.
- Salim Basalamah.Et All. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kanwil

Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. 3.

Sasongko, Totok, 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan". Malang: Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi.

Suhendi dan Anggara, Sahya, 2010. "Kinerja Organisasi". Bandung: Pustaka Setia.

Wijayanto, Dian. 2012. "Pengantar Manajemen". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.