

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG TANJUNG EMAS SEMARANG

Rayyan Rahdita, Makmun Riyanto, Rara Ririn Budi U
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang
Jl. Prof.H. Sudarto, SH, Tembalang, Semarang 50275, PO Box 6199/SMS

ABSTRACT:

The purpose of this reseach was to identify the influence of organizational culture, leadership and working motivation to employee's satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Branch Tanjung Emas Semarang. Questionnaire, Interview and literature studies were the instruments to use to collect data. Questionnaires were distributed to 60 employee's as respondents. The data analysis used the method of multiple linier regression coefficient analysis. Regression analysis was used to determine the influence of organizational culture, leadership and working motivation to employee's satisfaction. Data were processed using SPSS v.17.0. The result of this study is that the calculation of regression coefficient obtained $Y = 1,585 + 0,270X_1 + 0,197X_2 + 0,340 X_3$ It meant that result of regression gave positive influence on employee's satisfaction, and the influence of working motivation was greater than the other variables. The result of t-test, t_{count} value of culture organization was 2.723, leadership was 2.611, working motivation was 3.096. and t_{table} value was 1.673. from these result may be known the $t_{count} > t_{table}$ so H_a accepted, which meant that partial test of organization culture, leadership, and working motivation had positive effect for working satisfaction. The result of F-test, F_{count} value of organization culture, leadership, and working motivation was 47.392 and F_{table} value was 2.796, value of $F_{count} > F_{table}$ so H_a would be accepted, which meant that simultaneously organizational culture, leadership dan working motivation had positive effect on employee's satisfaction. The coefficient of determination was 0,702. It meant that the

employee's satisfaction of 70,2% was influenced by organizational culture, leadership and working motivation, while the rest of 29,8% was influenced by the other factors.

Keyword: Organizational Culture, Leadership, Working Motivation, Employee Satisfaction.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, artinya perusahaan dapat berubah atau menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang ada. Setiap perusahaan memerlukan manajemen yang terorganisir secara teratur, sehingga mampu memberikan pelayanan yang sesuai bahkan melebihi yang diharapkan masyarakat. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya perusahaan tidak hanya ditentukan oleh penilaian masyarakat akan perusahaan, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia sesuai tugas karyawan masing-masing.

Pengelolaan sumber daya manusia berarti menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan secara maksimal. Pimpinan dapat menciptakan budaya organisasi, memberikan motivasi, pengarahan, koordinasi, dan bimbingan dalam pembentukan mental kerja yang baik bagi karyawannya. Hal-hal tersebut juga dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menciptakan kepuasan kerja pada karyawan tidaklah mudah terdapat beberapa faktor

seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja adalah hal yang harus diperhatikan dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama oleh perusahaan ini, oleh karena itu, perusahaan juga melakukan dan memperhatikan masalah budaya organisasi, kepemimpinan dan memotivasi kerja karyawannya. Namun demikian pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin yaitu keterlambatan kehadiran yang menurut Robbins dan Judge (2008: 112) merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan. Bulan Desember 2014 berjumlah 108 kali keterlambatan karyawan, sedangkan bulan Januari 2015 jumlahnya naik menjadi 150 kali keterlambatan dan pada bulan Februari 2015 berjumlah 116 kali keterlambatan karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang.
- b. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang.
- c. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang.
- d. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014, 131) menyatakan kepuasan karyawan sebagai

perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Wibowo dalam Mawei, dkk (2014: 946) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya (Gibson dalam Sunarso, 2009: 77). Menurut Fathoni (2009: 174) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Soegandhi, dkk (2013) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan. Dimensi itu adalah :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- b. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.
- c. Teman Sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku

sesuai budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungan (Luthans dalam Riani, 2011: 6). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 75) Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, atau pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Indikator budaya organisasi menurut Titisari (2014: 58) adalah sebagai berikut :

- a. *Innovation and risk taking*, suatu tingkatan dimana pekerja di dorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. *Attention to detail*, dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- c. *Outcome orientation*, dimana manajemen menfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- d. *People orientation*, dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaat pada orang dalam organisasi.
- e. *Team orientation*, dimana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim dari pada individual.
- f. *Aggreciveness*, dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easy going*.
- g. *Stability*, dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Brahmasari & Suprayetno (2008: 126) “Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan”. Menurut Thoah, 2007: 9) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Northouse (2013: 5) “Kepemimpinan adalah proses

dimana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama”.

Indikator kepemimpinan menurut Chapman dalam Sunyoto (2015: 31) adalah sebagai berikut :

- a. Cara berkomunikasi.
Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas sehingga harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.
- b. Pemberian motivasi.
Pemimpin harus mempunyai kemampuan memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada karyawannya.
- c. Kemampuan memimpin.
Tidak setiap pemimpin mampu memimpin karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk memiliki kemampuan memimpin berbeda-beda.
- d. Pengambilan keputusan.
Seorang pemimpin harus mampu untuk mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dan bahkan mampu memberikan kontribusi bagi produktivitas kerja.
- e. Kekuasaan yang positif
Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi walaupun menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2011: 233) Motivasi Kerja adalah “keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.”

Menurut George dan Jones dalam Tania dan Sutanto (2013) Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi,

tingkat usaha (*Level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2008: 153) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theori atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow, yang menyatakan bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya, Maslow berpendapat kebutuhan seseorang tersusun dalam suatu jenjang, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*), adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, contohnya adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, contohnya seperti rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam bekerja.
- c. Kebutuhan sosial (*Affiliation Needs*), adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. Kebutuhan penghargaan atau prestise (*Esteem or Status Needs*), kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e. Aktualisasi diri (*Self Actualization*), adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Dalam penelitian ini teori Maslow tersebut dijadikan indikator dari variabel motivasi kerja karyawan.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Menurut Kotter dan Heskett dalam Sunarso (2009: 84) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan karyawan akan menghasilkan kepuasan kerja.

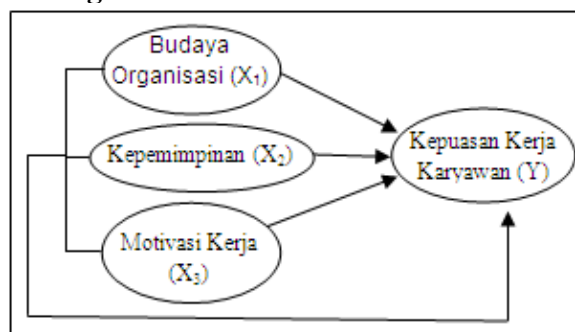
Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Penelitian Nowack (2004) dalam Hidayat (2013: 26) yang menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, kepuasan kerja rendah, dan stres kerja tinggi. Sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.

Prabu dalam Kartika dan Kaihatu (2010: 104) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga motivasi sangat diperlukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan karyawannya karena hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal serta tujuan perusahaan akan tercapai.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Brahmasari dan Suprayetno (2008), Mawei, dkk (2014), Kartika dan Kaihatu (2010).

Hipotesis

- H_{a1} : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
H_{a2} : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
H_{a3} : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
H_{a4} : Budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang yang berjumlah 132 orang. Untuk menentukan besarnya jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus *slovin*. Rumus *Slovin* (Riduwan, 2010: 71) :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dengan rumus diatas diperoleh besar sampel adalah 60 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup dan terbuka, diberikan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas. Peneliti mewawancarai karyawan untuk mendapatkan informasi tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. Dan juga peneliti mencari literatur yang sesuai serta mendukung dengan penelitian ini.

Metode Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kesahihan kuesioner. Kuesioner yang

sahih apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Supranto, 2012: 133).

b. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner. Kuesioner yang handal apabila digunakan untuk mengukur berulang kali menghasilkan data yang sama (Supranto, 2012:133).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan estimasi atau prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X) (Purwanto & Sulistyastuti, 2007: 188).

d. Uji t

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya (Purwanto & Sulistyastuti, 2011: 193).

e. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel independen yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Purwanto & Sulistyastuti, 2011: 193).

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur besarnya persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependennya (Purwanto & Sulistyastuti, 2011: 195).

g. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terdiri dari :

1) Multikolinieritas

Menurut Frisch dalam Purwanto dan Sulistyastuti (2007: 198) Suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variable bebasnya.

Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan:

- a) Bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- b) Bila $VIF < 5$ tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

2) Heteroskedastisitas

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007: 199) Suatu Model regresi mengandung masalah heteroskedastisitas artinya varian variabel dalam model tersebut tidak konstan.

3) Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2013: 53) uji normalitas untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pengambilan keputusan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan tabel P-Plot, Histogram, dan Uji *Kolmogrov Smirnov*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan akurat.

Dari tabel 1 menunjukkan uji validitas dari seluruh variabel memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 0,2144. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian adalah valid.

Tabel 1
Uji Validitas

No.	Indikator	r hitung	Keterangan	
1.	Budaya Organisasi	X _{1,1}	0,973	VALID
2.		X _{1,2}	0,968	VALID
3.		X _{1,3}	0,970	VALID
4.		X _{1,4}	0,970	VALID
5.		X _{1,5}	0,973	VALID
6.		X _{1,6}	0,973	VALID
7.		X _{1,7}	0,967	VALID
8.		X _{1,8}	0,974	VALID
9.		X _{1,9}	0,970	VALID
10.		X _{1,10}	0,975	VALID
1.	Kepemimpinan	X _{2,1}	0,966	VALID
2.		X _{2,2}	0,974	VALID
3.		X _{2,3}	0,970	VALID
4.		X _{2,4}	0,968	VALID
5.		X _{2,5}	0,968	VALID
6.		X _{2,6}	0,970	VALID
7.		X _{2,7}	0,971	VALID

8.		X _{2,8}	0,976	VALID
9.		X _{2,9}	0,969	VALID
10.		X _{2,10}	0,950	VALID
1.	Motivasi Kerja	X _{3,1}	0,963	VALID
2.		X _{3,2}	0,969	VALID
3.		X _{3,3}	0,962	VALID
4.		X _{3,4}	0,969	VALID
5.		X _{3,5}	0,971	VALID
6.		X _{3,6}	0,962	VALID
7.		X _{3,7}	0,961	VALID
8.		X _{3,8}	0,967	VALID
9.		X _{3,9}	0,976	VALID
10.		X _{3,10}	0,975	VALID
1.	Kepuasan Kerja	Y _{1,1}	0,953	VALID
2.		Y _{1,2}	0,959	VALID
3.		Y _{1,3}	0,949	VALID
4.		Y _{1,4}	0,935	VALID
5.		Y _{1,5}	0,955	VALID
6.		Y _{1,6}	0,942	VALID
7.		Y _{1,7}	0,948	VALID
8.		Y _{1,8}	0,945	VALID
9.		Y _{1,9}	0,946	VALID
10.		Y _{1,10}	0,935	VALID
11.		Y _{1,11}	0,941	VALID
12.		Y _{1,12}	0,951	VALID
13.		Y _{1,13}	0,935	VALID
14.		Y _{1,14}	0,962	VALID
15.		Y _{1,15}	0,948	VALID

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka butir atau variabel tersebut *reliabel*. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Ket
1.	Budaya Organisasi	0,993	Reliabel
2.	Kepemimpinan	0,992	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,992	Reliabel
4.	Kepuasan Karyawan	0,992	Reliabel

Dari hasil tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pengujian reliabilitas dari seluruh variabel dapat dikatakan semua variabel reliabel / handal.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	
	B	Std Error
1 (Konstanta)	1.585	.471
Budaya Organisasi	.270	.099
Kepemimpinan	.197	.075
Motivasi Kerja	.340	.110

Dari Tabel 3 tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,585 + 0,270X_1 + 0,197X_2 + 0,340X_3$$

- Nilai dari konstanta = 1,585. artinya jika variabel budaya organisasi (X_1), Kepemimpinan(X_2), Motivasi Kerja (X_3) = 0, maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 1,585. Dalam hal ini jika budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja bernilai 0 maka nilai kepuasan kerja adalah 1,59 (pembulatan dari 1,585)
- $b_1 = 0,270$ merupakan nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi. Artinya jika budaya organisasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 satuan. Kenaikan kebutuhan fisik akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.
- $b_2 = 0,197$ merupakan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan. Artinya jika kepemimpinan (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan

kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,197 satuan. Kenaikan kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

- $b_3 = 0,340$ merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja. Artinya jika motivasi kerja (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,340 satuan. Kenaikan kebutuhan sosial akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan(X_2) dan Motivasi Kerja(X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifika nsi
Budaya Organisasi	2,72 3	1,67 3	0,009
Kepemimpinan	2,61 1		0,012
Motivasi Kerja	3,09 6		0,003

Dari tabel 4, nilai t_{hitung} dari seluruh variabel $>t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial budaya organisasi, kepemimpinana, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F digunakan dilakukan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Keryawan (Y).

Tabel 5
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	47,392	2,769	0,000

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_a diterima, yang artinya secara simultan budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) dalam suatu persamaan regresi. Pada Tabel 6, adalah ringkasan hasil estimasi regresi untuk koefisien determinasi.

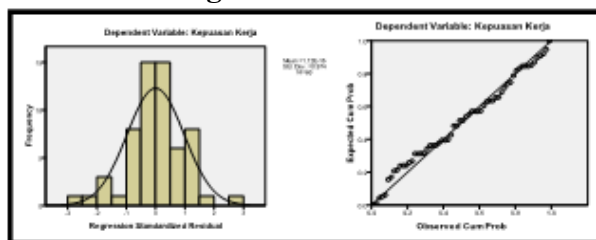
Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R ²
Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja	0,702

Dari Tabel 6 tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 70,2% terhadap Kepuasan kerja, dan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian.

Pengujian selanjutnya adalah uji asumsi klasik, pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dalam model regresi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data pada penelitian terdistribusi secara normal atau tidak, pengujian dapat menggunakan histogram maupun P-Plot tes seperti Gambar 2.

Gambar 2
Histogram dan P-Plot Test



Dari gambar 2, gambar histogram seimbang berada di tengah tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri, sedangkan P-Plot test titik-titik searah dengan garis dan tidak menyebar sehingga dapat dikatakan distribusi data normal, pengujian juga dapat menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov* seperti tabel 7.

Tabel 7
Komogrov Smirnov Test

	Unstandar Residual	
N	60	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviasi	.85322374
	Absolut	.085
	Positif	.057
	Negatif	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z	.655	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.785	

a. Pengujian Distribusi Normal.

b. kalkulasi dari data.

Dari hasil tabel 7 dapat dikatakan data terdistribusi normal karena nilai KS dan Sig. Lebih dari 0,05.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu variabel atau lebih variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat ditentukan dari nilai *Tolerance* dan *Varince Inflation Factor* (VIF).

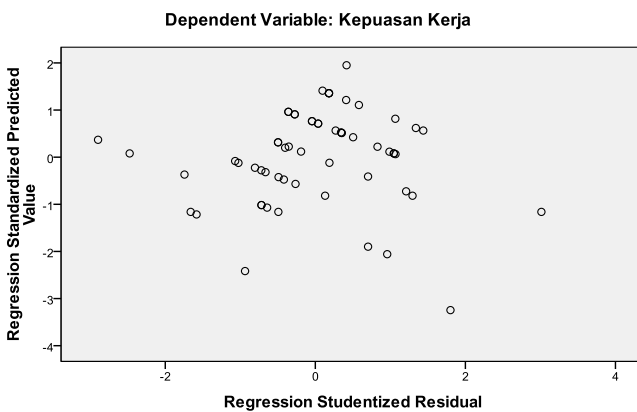
Tabel 8
Uji Multikolinearitas

Variabel	Statistik colinearitas	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,341	2,935
Kepemimpinan	0,607	1,648
Motivasi Kerja	0,332	3,015

Dari tabel 8, dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 5.

Uji Heterokedasitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Gambar 3
Scatterplot



Dari gambar 3, dapat dilihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola, sehingga dapat di simpulkan tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan penelitian mengenai budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang,

diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,702 yang diartikan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 70,2% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial untuk budaya organisasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,723 > 1,672$) sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Sunarso (2009) yang membuktikan bahwa budaya organisasi menjadi faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan karyawan. Pada variabel kepemimpinan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,611 > 1,672$) yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kepemimpinan dalam perusahaan harus diperhatikan karena hal ini juga dapat mempengaruhi karyawan untuk puas dalam bekerja, ini dibuktikan juga dalam penelitian Mawei, dkk (2014) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,096 > 1,672$) yang berarti motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) yang juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu untuk memfokuskan motivasi kerja kepada karyawan karena hal ini sangat berpengaruh dalam menciptakan rasa puas dalam bekerja dari karyawan. Dalam pengujian secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,392 > 2,769$) hal ini berarti secara bersama-sama budaya

organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas bersifat positif, artinya semakin baik budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan pula meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang, oleh karena itu perusahaan perlu untuk memperhatikan budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja agar karyawan dapat merasa puas dalam bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

Dalam pengujian data dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik dilakukan agar memberikan kepastian dalam hasil regresi mempunyai ketepatan dalam pengujian. Hasil dari pengujian asumsi klasik inimemiliki kesimpulan yaitu distribusi data yang normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heterokedasitas, sehingga dapat dikatakan data pada model regresi pada penelitian ini baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) cabang Tanjung Emas Semarang. Dengan demikian, maka H_{a1} diterima.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) cabang Tanjung Emas Semarang. maka H_{a2} diterima.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) cabang Tanjung Emas Semarang. Sehingga H_{a3} diterima.
4. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. Sehingga H_{a4} diterima.
5. Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 70,2% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
6. Data pada model regresi ini telah di uji dengan uji asumsi klasi dan hasilnya data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas, dan tidak terjadi heterokedasitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10/2: 124-135.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rachmad. 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*. 17/1: 19-32.
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12/1: 100-112.

- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Indeks
- Mawei, Aprilia Christy dkk. 2014. Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA Vol. 2 No.2*.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2010. *Metode Teknik dan Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2013. *SPSS vs Lisrel : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunarso. 2009. *Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 9. No. 1.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA Vol. 1 No. 1*.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supranto. 2012. *Metode Riset Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *Jurnal AGORA Vol.1 No.3*.
- Thoah, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

