PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA LAMPUNG

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomi

Oleh :

Suciawati

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2018

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, Agustus 2018

Penulis

SUCIAWATI

NPM. 1412110086

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PADA INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS (IIB) DARMAJAYA LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	: Suciawati
No. Pokok Mahasiswa	: 1412110086
Jurusan	: Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN** IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, Agustus 2018

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc
NIK. 13860716

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Aswin, S.E., M.M
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diselenggarakan sidang Skripsi dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PADA INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS (IIB) DARMAJAYA LAMPUNG.** Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Suciawati

No. Pokok Mahasiswa : 1412110086

Jurusan : Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si	- Penguji I	.....
2. Betty magdalena, S.Pd., M.M	- Penguji II	.....

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
IIB Darmajaya

Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si
NIK. 30010203

RIWAYAT HIDUP

Nama	: SUCIAWATI
Tempat, tanggal lahir	: Bandar Lampung, 31 Juli 1996
Jenis kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat rumah	: Tanjung Harapan Seputih Banyak Lampung Tengah
Nomer Hp	: 081271587711
Email	: ciciksuciawati@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Suranto dan Ibu Tri Karyani. Penulis adalah anak Kedua dari Tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 2 Tanjung Harapan Seputih Banyak dan lulus pada tahun 2008.
2. SMPN 1 Tanjung Harapan Seputih Banyak dan lulus pada tahun 2011.
3. SMAN 1 Tanjung Harapan Seputih Banyak dan lulus pada tahun 2014.

Dan pada Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai Mahasiswi Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di kampung Binakarya Baru, Kecamatan Putra Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah pada Agustus 2017.

Bandar Lampung, Agustus 2018

SUCIAWATI
NPM. 1412110082

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahhirabbilalamin, sujud syukur ku panjatkan kepada Allah SWT, karena skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan karya kecilku ini penuh perjuangan dan kesabaran kepada:

Ibu dan Bapak tercinta yang selalu memberikan do'a, dukungan, kasih sayang, perhatian, serta pengorbanan yang tak pernah berhenti.

Kakak, Adik, Keponakan yang selalu memberi semangat dan motivasi serta do'a penyelesaian skripsi ini.

Bapak dan ibu dosen yang dengan sabar telah membimbingku.

Almameter tercinta Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (IIB Darmajaya)

MOTTO

"Seberat apapun masalah yang telah dihadapi, percayalah itu hanya pelajaran hidup yang sangat penting dalam merubah karakteristik seseorang menjadi lebih baik"

(SUCIAWATI)

"Jangan merasa putus asa dikala semua orang merendahkanmu, tetapi tunjukkan kepada semua nya bahwa kau tidak pantas direndahkan"

(SUCIAWATI)

"Bersyukurlah atas apa yang terjadi dihidupmu karena semua yang terjadi pahit manisnya adalah guru terhebat yang membuat kehidupan menjadi lebih layak"

(SUCIAWATI)

"Jangan pernah malu untuk menceritakan kehidupanmu sesungguhnya, karena belum tentu kehidupan seseorang lainnya lebih baik dari yang kamu fikirkan"

(SUCIAWATI)

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PADA INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS (IIB) DARMAJAYA LAMPUNG

Oleh

SUCIAWATI

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan studi lapangan, seperti kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu koefisien. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON LECTURER JOB SATISFACTION IN INFORMATICS AND BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA LAMPUNG

By

SUCIAWATI

The objective of this research was explaining and examining empirically the effect of the leadership style and the organizational culture on the lecturer job satisfaction of in Informatics and Business Institute Darmajaya Lampung. The data collecting technique used in this research was distributing questionnaires and conducting interviews. A number of samples used in this research were 48 respondents. The type of this research was the quantitative descriptive research. The data analysis technique used this research was the multiple linear regression because the independent variables are more than one coefficient. The result of this research showed that the leadership style did not have a significant effect on the lecturer job satisfaction of the lecturers; moreover, the organizational culture had no significant effect on lecturer job satisfaction.

Keywords: leadership style, organizational culture, job satisfaction

INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE
UPT BAHASA
DARMAJAYA

PRAKATA

Penulis ucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan dan karunianya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung" adalah salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah Yuni Alfian, MBA., M.Sc., selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis DARMAJAYA.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST., MT., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Riset IIB Darmajaya.
3. Bapak Rony Nazar, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB Darmajaya.
5. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

7. Bapak Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan, serta arahan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M., selaku dosen pembahas 1, yang telah memberikan saran dan kritik untuk kelancaran skripsi ini lebih baik.
9. Ibu Besti Lilyana, S.E., M.M., selaku dosen pembahas 2, yang telah memberikan arahan dalam mencapai selesainya skripsi ini.
10. Teristimewa untuk kedua orang tuaku dan keluarga besarku yang sangat aku cintai dan sangat berterima kasih kepada Kakak kandungku Angga Saputra, untuk adikku Arya Prasetya,
11. Sahabat terbaikku: Muhammad Aden Gustomi dan Marlina Agustina(yang setia menemaniku dan membantuku), Tim Sahabat Penyemangat Kesayangan: Ayu Saraswati, Niky Permata Sari, S.E., Susana Septia Ulfa, S.Si., Lidya Kusuma Wijaya, Doni Bagus Kurniawan, Farid Irfandi Raharjo (yang telah memberikan motivasi, selalu kebersamaan dalam suka dan duka akan ku kenang semuanya).
12. Gengster Skripsweet kesayangan: Yoga, Aliong, Ryan, Maharani.
13. Kakak Tingkatku Terbaik: Kak Deli (yang telah mencurahkan ide dan semangatnya untuk membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini)
14. Teman selama PKPM Bina Karya Baru Periode Juli 2017: Deka Hardika, Nhoji Tuseno, Roni Hendrawan, Subhan Rajib Nahal. Terima kasih atas motivasi dan dukungan kalian selama ini.

15. Teman-teman di Jurusan Manajemen khususnya angkatan 2014 atas rasa kekeluargaan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.

Akhir kata, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan baik dari segi materi maupun teknisnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sangat membangun penulis harapkan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, Agustus 2018

Penulis

SUCIAWATI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN i
HALAMAN JUDUL BELAKANG ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
HALAMAN PERSETUJUAN iv
HALAMAN PENGESAHAN v
RIWAYAT HIDUP vi
PERSEMBAHAN vii
MOTTO viii
ABSTRAK xii
KATA PENGANTAR xiii
DAFTAR ISI xvi
DAFTAR TABEL xx
DAFTAR GAMBAR xxii
DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian 9
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek 9
1.3.2 Ruang Lingkup Objek 9
1.3.3 Ruang Lingkup Penelitian 9
1.4 Tujuan Penelitian 9
1.5 Manfaat Penelitian 9
1.6 Sistematika Penulisan 10

BAB II LANDASAN TEORI
2.1 Gaya Kepemimpinan 11

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan 11
2.1.2 Tipe Gaya Kepemimpinan 13
2.1.3 Jenis Gaya Kepemimpinan 14
2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan 15
2.2 Budaya Organisasi 16
2.2.1 Definisi Budaya Organisasi 16
2.2.2 Fungsi dan Peran Budaya Organisasi 17
2.2.3 Teori Budaya Organisasi 18
2.2.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi 18
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi 19
2.3 Kepuasan Kerja 20
2.3.1 Teori Kepuasan Kerja 20
2.3.2 Definisi Kepuasan Kerja 21
2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 21
2.3.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja 22
2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja 23
2.4 Penelitian Terdahulu 24
2.5 Kerangka Pemikiran 26
2.6 Hipotesis 28
2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dosen 28
2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen 29
2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen 29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 31
3.2 Sumber Data 31
3.3 Metode Pengumpulan Data 32
3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) 33

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*) 33
3.4 Populasi dan Sampel 33
3.4.1 Populasi 33
3.4.2 Sampel 34
3.4.3 Variabel Penelitian 34
3.5 Definisi Operasional variabel 35
3.6 Pengujian Persyaratan Instrumen 37
3.6.1 Uji Validitas 37
3.6.2 Uji Reliabilitas 38
3.7 Uji Persyaratan Analisis Data 38
3.7.1 Uji Normalitas 38
3.7.2 Uji Linearitas 39
3.7.3 Uji Multikolinearitas 40
3.7.4 Uji Heteroskedastisitas 41
3.8 Metode Analisis Data 41
3.9 Pengujian Hipotesis 42
3.9.1 Uji t 42
3.9.2 Uji F 43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data 44
4.1.1 Deskripsi Karekteristik Responden 44
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden 46
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen 51
4.2.1 Hasil Uji Validitas 51
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 53
4.3 Uji Persyaratan Analisis Data 55
4.3.1 Hasil Uji Linearitas 55
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas 56
4.4 Hasil Metode Analisis Data 56
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis 59

4.5.1 Hasil Uji t 59
4.5.2 Hasil Uji f 60
4.6 Pembahasan 61

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 62
5.2 Saran 62

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Data Dosen Tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung 3
1.2 Masa Kerja Dosen Tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung 4
1.3 Budaya Organisasi IIB Darmajaya 5
2.1 Penilaian Terdahulu 5
3.1 Perhitungan menggunakan Skala Likert 33
3.2 Operasional Variabel..... 35
3.3 Interpretasi Nilai R..... 38
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin`..... 44
4.2 Responden Berdasarkan Usia..... 45
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan..... 45
4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja..... 46
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 47
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2) 48
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Dosen (Y)..... 50
4.8 Hasil Uji Validitas Kuisioner Gaya Kepemimpinan..... 51
4.9 Hasil Uji Validitas Kuisioner Budaya Organisasi..... 52
4.10 Hasil Uji Validitas Kuisioner Kepuasan Kerja Dosen 53
4.11 Daftar Interprestasi Koefisien r..... 54
4.12 Hasil Uji Reliabilitas..... 54
4.13 Hasil Uji Linearitas 55
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas 56
4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi 57
4.16 Hasil Uji Model Summary 58
4.17 Hasil Uji T……..... 59
4.18 Hasil Uji F…… 61

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR **Halaman**

2.5.1 Struktur Kerangka Pemikiran…… 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Umur

Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Lampiran 6 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lampiran 7 Deskripsi Jawaban Responden dari Variabel

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Lampiran 11 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 13 Hasil Uji F

Lampiran 14 Hasil Uji T dan Hasil Uji R

Lampiran 15 Surat Persetujuhan Penelitian

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan manusia sebagai dosen dalam perusahaan semakin penting, sehingga mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mempertahankan dosen tersebut. Pada era bisnis saat ini perusahaan harus mampu mempertahankan dosen-dosen yang berpotensial agar dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Salah satu yang dilakukan dalam mempertahankan dosennya adalah dengan terus meningkatkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian perusahaan, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan berusaha demi perusahaan dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan (Robbins and Judges, 2011).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2012:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap dosen terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga dosen agar dosen memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja dosen merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungan produktivitas kerja dosen dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Dosen yang memiliki kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan perusahaan. Karena dosen yang memiliki kepuasan kerja senang untuk menjadi rekan kerja, percaya terhadap pekerjaan, maupun perasaan yang baik tentang pekerjaan yan dilakukan, serta memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya.

Dampak positif dari dosen yang memiliki kepuasan kerja adalah dosen akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar dosen. Dampak negatif dari dosen yang memiliki kepuaan kerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya dan keryawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti : mogok kerja, ketidakhadiran dosen, turunnya kinerja dosen, dan lain-lain yang dapat merugikan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha kearah yang lebh baik, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari.

Salah satu institusi pendidikan di kota Bandar Lampung yang memiliki tingkat rendah terhadap kepuasan kerja dosen adalah IIB Darmajaya Lampung. Perguruan tinggi swasta yang bergerak dibidang pendidikan ini telah berdiri sejak tahun 1997 dan masih tetap bertahan hingga saat ini. Perguruan tinggi swasta ini memiliki dua fakultas yaitu ekonomi dan ilmu komputer akan tetapi dibagi lagi menjadi lima jurusan seperti manajemen, akuntansi, teknik informatika, sistem komputer dan sistem informasi dengan jumlah dosen tetap sebanyak 48 seperti yang di jelaskan pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1

Data Dosen tetap IIB DARMAJAYA Bandar Lampung

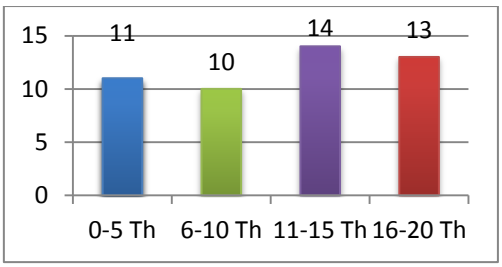
NO	Jurususan	Jumlah Dosen
1	Manajemen	12
2	Akuntansi	9
3	Teknik Informatika	7
4	Sistem Komputer	6
5	Sistem Informasi	14
	TOTAL	48

Sumber : Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Lampung 2018

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan banyak sekali tantangan yang dihadapi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan saat ini. Banyaknya perguruan tinggi yang ada di kota bandar lampung membuat persaingan dalam bidang pendidikan menjadi lebih tinggi. Salah satu cara perusahaan dalam mengatasi persaingan yang ada yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dari setiap dosen terutama dosen tetap. Salah satu indikator kepuasan kerja adalah masa kerja yang paling lama memilki pengalaman kerja yang tinggi dibandingkan masa kerja yang relatif sedikit.

Pada perguruan tinggi IIB DARMAJAYA Lampung, umur dosen dapat dilihat dari grafik dibawah ini yang menunjukan masa kerja dosen tetap.

Tabel 1.2
Tabel Masa Kerja Dosen Tetap IIB DARMAJAYA Lampung



Sumber : Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Lampung 2018

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masa kerja dosen relatif lama berdasarkan data yang di dapat dari pihak *Humas IIB Darmajaya.* Yang dimana data paling tinggi yaitu dosen yang bekerja selama 11-15th sebanyak 11 dosen. Dan data yang terendah yaitu dosen yang bekerja selama 16-20th sebanyak 13 dosen. Sehingga dapat dikatakan bahwa dosen IIB Darmajaya Lampung memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Nawawi (2003), mengatakan gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya yang berujung pada kepuasan kerja. Dalam memainkan peranan kepemimpinan yang efektif selalu dihadapkan kepada permasalahan situasi dan kondisi dari organisasi dan karakteristik para bawahan karena peranan dimainkan oleh pemimpin tidak harus konsisten pada satu gaya saja, tetapi disesuaikan dengan keadaan sekitarnya (Iskandar,2004) indikasi dari gaya kepemimpinan itu adanya kurang perhatian dari seorang pemimpin kepada dosen.

Fenomena gaya kepemimpinan, yaitu: peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi bahwa pemimpin ingin bawahannya mengikuti peraturan yang telah direncanakan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan dari peranan pemimpin tersebut, dapat diartikan bahwa dosen tetap IIB Darmajaya Lampung harus mengikuti peraturan yang telah diberikan oleh seorang pemimpin seperti halnya, budaya organisasi yang dituntut untuk melakukan peranan sebagai umat beragama serta menjaga nama baik diri dan organisasi IIB Darmajaya Lampung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan adalah pekerjaan itu sendiri gaji, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja dosen merupakan masalah penting yang

diperhatikan dalam hubungan produktivitas kerja dosen dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntunan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh dosen didalam organisasinya untuk mencapai suatu tujuan institusi yang diinginkan.

Salah satu bentuk cara yang dilakukan perguruan tinggi IIB DARMAJAYA untuk mengingkatkan kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan dosen adalah melalui program *pro smart* seperti *profesional* yaitu jangan pernah puas dengan kata cukup baik, *synergy* yaitu hasil yang diperoleh secara bersama akan lebih banyak dibanding hasil saat melakukan sendiri-sendiri, *measurable* yaitu bekerja tanpa sasaran sama saja dengan berjalan tanpa arah, *acceleration* yaitu bekerja untuk belajar dan belajar untuk kemajuan, *responsibility* yaitu bertanggung jawab atas pilihan dan bebas untuk memilih, *trustworthy* yaitu kemukakan kebenaran sesuai fakta. Serta kepemimpinan bapak rektor yang spiritual yang mewajibkan dosen serta seluruh mahasiswa yang beragama Muslim wajib melaksanakan ibadah shalat berjamaah di masjid memeberhentikan seluruh civitas kegiatan ketika adzan sedang berkumandang. Berikut data budaya organisasi IIB Darmajaya Lampung :

Tabel 1.3
Budaya Organisasi IIB Darmajaya Lampung

No	Nama	Definisi	Nilai	Indikator
1	Taqwa	Menjalankan perintah Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa dan menjauhi larangannya	1. Menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya	1. Melaksanakan ibadah wajib secara tepat waktu sesuai dengan agama yang dianutnya. (Bagi muslim: shalat lima waktu di masjid bagi laki-laki).
				2 Melaksanakan Ibadah-ibadah tambahan sesua dengan agama yang dianut (Muslim: Shalat dhuha, puasansunah, dan lain-lain)
			2. Tidak	3.Membaca kitab suci secara rutin

			melakukan hal-hal yang dilarang menurut Agama dan keyakinan yang dianutnya	
				4. Tidak melakukan aktivitas yang dilarang oleh aturan agama (membawa dan meminum minuman keras dan sejenis, zina, berjudi, korupsi, dusa dan lain-lain).
2	Heart	Sebuah perasaan aktualisasi diri, emosi dan jiwa yang diwujudkan dalam aktivitas panca-indra.	Memiliki Hati yang tulus dan khlas dalam menjalankan amanah dan tanggung jawab	1. Memiliki niat baik dalam setiap aktivitas
				2. Melaksanakan tugas yang diemban dnengan penuh tanngung jawab
3	Empathy	Mamou nerasakan, menangkap danmemahami perasaan orang lain.	Memahamai perasan dan megnghargai kelebihan dan kekurangan orang lain, serta berkeinginan untuk memberikan pelayanan terbaik	1. Mampu menjadi pendengar yang baik dan memberikan tanggapan yang tepat 2. Menghagai pendapat orang lain
				3. Bersedia membantu ornag lain dengan ikhlas (Seperti: bersedekah/infaq dan lain-lain
4	Briliant	Kemampuan untuk memahami, melakukan inovasi, Dn memberikan solusi ata suatu persoalan	Mampu bekerja cerdas, bekerja keras, bekerja ikhlas	1. Memiliki kompentesi yang dibutuhkan sesuai dengan wewenang dan tanggu jawab yang dibebankan
				2. Mampu berfikir kreatif dan inovatif, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
5	Energetic (Enerjik)			1. Selalu bersossialisasi dengan lingkungan

		Semangat atau kemampuan penuh vitalitas yang tidak kenal lelah dan sungguh-sungguh ingin merealisasikan dan mengaktualisasikan diri.	Bekerja penuh semangat, menyenangi pekerjaan, serta beradaptasi dengan tugas-tugas baru.	2. Memberikan masukan positif, bekerja dengan konsep dan logika
				3. Bekerja sesuai jadwal dan aturan yang ada
				4.Selalu berusaha menghasilkan karya terbaik

Data ini di peroleh langsung dari SDMF

Fenomena yang terjadi pada institusi ini adalah berdasarkan dari kenyataan masih ada dosen yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh institusi yaitu untuk peningkatan kepuasan kerja masalah ketidakhadiran kerja yang ada di institusi IIB Darmajaya Lampung juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan. Tidaklah mudah bagi pimpinan dalam membangun budaya organisasi bagi dosennya. Atas permasalahan tersebut disinilah dituntut peran kepemimpinan dalam membimbing dan mengarahkan dosen sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi dosennya, dan kepuasan kerja yang menjadi maksimal.

Selain gaya kepemimpinan ada faktor lain juga yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta meningkat dalam komintas tertentu.

Budaya organisasi adalah suatu nilai kebiasaan yang dianut suatu organisasi demi membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbinson dan Judge (2008, p.256) mengartikan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota untuk membedakan organisasi

tersebut dengan organisasi lainnya. Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya, jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal. Apabila persepsi dosen terhadap budaya organisasi baik maka dosen akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya menurut Robbins dan Judge (2008, p.256) apabila persepsi pegawai dalam suatu organisasi tidak baik, maka dosen cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.

Budaya organisasi di IIB Darmajaya Lampung yaitu penerapan asas pencapaian penjualan. Namun budaya organisasi tersebut belum dapat berjalan dengan baik. Hal-hal tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari seluruh dosen IIB Darmajaya Lampung. Karena dengan adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, maka akan timbul suatu kekompakan dan juga komunikasi yang baik antara para dosen, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dosen IIB Darmajaya Lampung. Berdasarkan latar belakang dan masalah pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA LAMPUNG"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah maka dapat di rumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung?
2. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung?

3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penilitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah para dosen tetap IIB DARMAJAYA.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu penelitian adalah Ilmu Manajeman Sumber Daya Manusia yang meliputi *Gaya Kepemimpinan*, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai oeleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dosen Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.
2. Mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organiasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.
3. Mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dalam skripsi ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, disamping bermanfaat secara teoritis, juga mempunyai manfaat praktis, yaitu:

1. Bagi penulis

   Mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang di peroleh selama menempuh ilmu pendidikan ke dalam dunia kerja.

2. Bagi IIB darmayaja

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan semangat bekerja bagi para dosen tetap IIB DARMAJAYA yang diharapkan akan berkomitmen pada tempat iya bekerja. Serta menjadi alat ukur bagi IIB DARMAJAYA dalam melaukan penelitan terhadap kinerja para dosen. Penelitian ini juga bisa menjadi sebuah karya ilmiah yang dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama dan dapat dijadikan salah satu bahan perbandingan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta dalam Wibowo 2014,p.106). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut Kartono dalam Wibowo (2014,p.106) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan Mulyadi dan Rivai (2011,p.124) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Suranta dalam Wibowo (2014,p.107) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpianan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16). Margono Slamet (2009:1) tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Selanjutnya menurut Edward Deming dalam Margono Slamet (2009:1) adalah melembagakan kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala dan lain sebagainya.

Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya.

Artinya gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh, kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus menarapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahan nya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya terdapat lima gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe pemimpin yang otokratik;

   Seorang pemimpin yang otokratik adalah Seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata – mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; Dan dalam tindak penggeraknya sering menggunakan *approach* yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).
2. Tipe pemimpin yang militeristik;

   Seorang pemimpin militezristik berbeda dengan seorang pemimpin modern.
3. Tipe pemimpin yang paternalistik;
   a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
   b. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
   c. Dan bersikap selalu melindungi.
4. Tipe pemimpin yang kharismatik;

   Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
5. Tipe pemimpin yang demokratik;

   Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern.

2.1.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006) menjelaskan tentang jenis gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik: para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

2. Gaya kepemimpinan transksional, yaitu: kepemimpinan transksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahan nya
3. Gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut.
4. Gaya kepemimpinan visioner, yaitu kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Dari keempat gaya kepemimpinan diatas, masing-masing mempunyai tugas, wewenang, dan definisi berbeda yang nantinya bias membedakan dalam penilaian parah bawahnya.

2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Suwatno dalam Merliana (2013) Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Mengarahkan

   Seorang Pemimpin harus membina dan mengarahkan para bawahan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannnya.
2. Mendukung

   Seorang pemimpin harus memiliki daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Berpartisipasi

   Seorang pemimpin sering bertanya kepada para bawahan tentang kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain

dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Robbins (2008: 247) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Prof. DR. H. Aburrahmat Fathoni (2008:107) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu. Tetapi orang-orang tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tersebut; mereka menciptakan budaya (Mulyana 2005: 91). Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi oleh karena itu,diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidaksama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian serupa.

Menurut Mathis & Jackson (2010, p.128) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Menurut Robbins & Coulter (2012, p.51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang diterapkan oleh suatu organisasi tentang untuk membedakan dengan organisasi lainnya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada Dosen melalui proses sosialisasi.

2.2.2 Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan Dosen mau melaksanakan perencanaan strategis programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi, dan lainnya (Mondy dan Noe dalam Riani, 2011: 7). Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins (Riani, 2011: 8), sebagai berikut:

a. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.
c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh Dosen.
e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku Dosen.

Pengkajian terhadap budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengkajian terhadap budaya organisasi sebagai salah satu aspek dari perilaku organisasi, secara keilmuan memiliki arti penting karena dapat turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan sebagai suatu ilmu terapan. Pentingnya kajian terhadap budaya organisasi secara pragmatis dapat dilihat dari peranannya. Veithzal (2009: 430) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan dalam:

a. Menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
b. Memberikan cirri identitas bagi anggota organisasi.
c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial.
e. Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali).

Sesuai konteks tersebut, budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuatan keputusan anggota organisasi serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, jelas bahwa pengkajian budaya organisasi ini memiliki arti penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan maupun dari segi pragmatisnya.

2.2.3 Teori Budaya Organisasi

Terdapat tiga asumsi yang mengarahkan teori budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan persaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahan yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi.
2. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi.
3. Budaya bervariasi dalam organisasi yang berbeda dan interprestasi tindakan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robert (2008:80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.

4. Keadaan yang amat penting.

2.2.5 Indikator Budaya organisasi

Berdasarkan Budaya Organisasi IIB Darmajaya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat Budaya Organisasi The Best, diantaranya :

1. Taqwa
   a. Melaksanakan ibadah wajib secara tepat waktu sesuai dengan agama yang dianutnya.
   b. Melaksanakan ibadah-ibadah tambahan sesuai dengan agama yang dianut.
   c. Membaca kitab suci secara rutin.
   d. Tidak melakukan aktivitas yang dilarang oleh aturan agama (membawa dan meminum minuman keras dan sejenis, zina, berjudi, korupsi, dusta dan lain-lain).
2. Heart
   a. Memiliki niat baik dalam setiap aktivitas
   b. Melaksanakan tugas yang diemban dengan penuh tanggung jawab.
3. Emphaty
   a. Mampu menjadi pendengar yang baik dan memberikan tanggapan yang tepat.
   b. Menghargai pendapat orang lain.
   c. Bersedia membantu orang lain dengan ikhlas (Seperti: bersedekah/infaq dan lain-lain secara rutin).
4. Briliant
   a. Memiliki kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan.
   b. Mampu berpikir kreatif dan inovatif, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas
5. Energic
   a. Selalu bersosialisasi dengan lingkungan.
   b. Memberikan masukkan positif, bekerja dengan konsep dan logika.

c. Bekerja sesuai jadwal dan aturan yang ada.
d. Selalu berusaha menghasilkan karya terbaik

6. Synergy
   a. Memahami dan melaksanakan visi dan misi organisasi.
   b. Memberikan kontribusi dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab bersama.
   c. Aktif dalam setiap kegiatan organisasi.
   d. Mampu beradaptasi dengan perubahan
7. Trustwortty
   a. Mampu menyelesaikan kewajiban yang dibebankan dengan benar dan tepat waktu.
   b. Menjaga nama baik diri dan organisasi

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam Priansa (2016, p.300) kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaanya menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* dan kelompok *dissatisfies. Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfies adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar Dosen. Jika faktor ini tidak terpenuhi, Dosen tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini

memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Dosen tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.3.2 Definisi Kepuasan Kerja

Priansa (2016, p.291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan Dosen terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian Dosen terhadap pekerjaannya. Perasaan Dosen terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Hartatik (2014, p.225) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap Dosen memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing Dosen. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya dari pada Dosen yang tidak puas. Dan semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016, p.213) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan Dosen tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan Dosen, sehingga ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, perusahaan merasa bahwa Dosen sudah puas. Kepuasan kerja Dosen tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja Dosen. Menurut Hartatik (2014, p.229) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Dosen adalah berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri *(work it self)*

Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai bidang masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan *(supervisor)*

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman, sekaligus atasan.

3. Teman kerja *(workers)*

Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasan dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.

4. Promosi *(promotion)*

   Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah *(pay)*

   Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong Dosen senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan, sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan ataupun Dosen maka diperlukan adanya kerjasama yang baik dari pihak Dosen dan pihak perusahaan.

2.3.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Priansa (2016, p.310) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor pemeliharaan.

1. Perubahan struktur kerja

   Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan *(job rotation)* yaitu perubahan pekerjaan dari tugas satu ke tugas lain dan disesuaikan dengan *job description.*

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran
   a. Pembayaran berdasarkan keahlian yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dari pada posisi dalam organisasi.
   b. Pembayaran berdasarkan jasa, sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya.
   c. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok, dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok.
3. Pemberian jadwal kerja fleksibel

   Pemberian jadwal yang fleksibel namun taat aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja Dosen.
4. Program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran dan lainya.

2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans *dalam* Purwanto (2015) mengungkapkan sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji

   Upah atau gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Pengawasan

   Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada Dosen dan dimensi yang lainnya yaitu partisipasi atau pengaruh.
4. Rekan kerja

   Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada Dosen secara individu. Kelompok kerja

terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi kerja

   Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sudah pernah dilakukan yang berhubungan dengan judul peneliti saat ini, berikut ini adalah tabel penelitian sebelumnya.

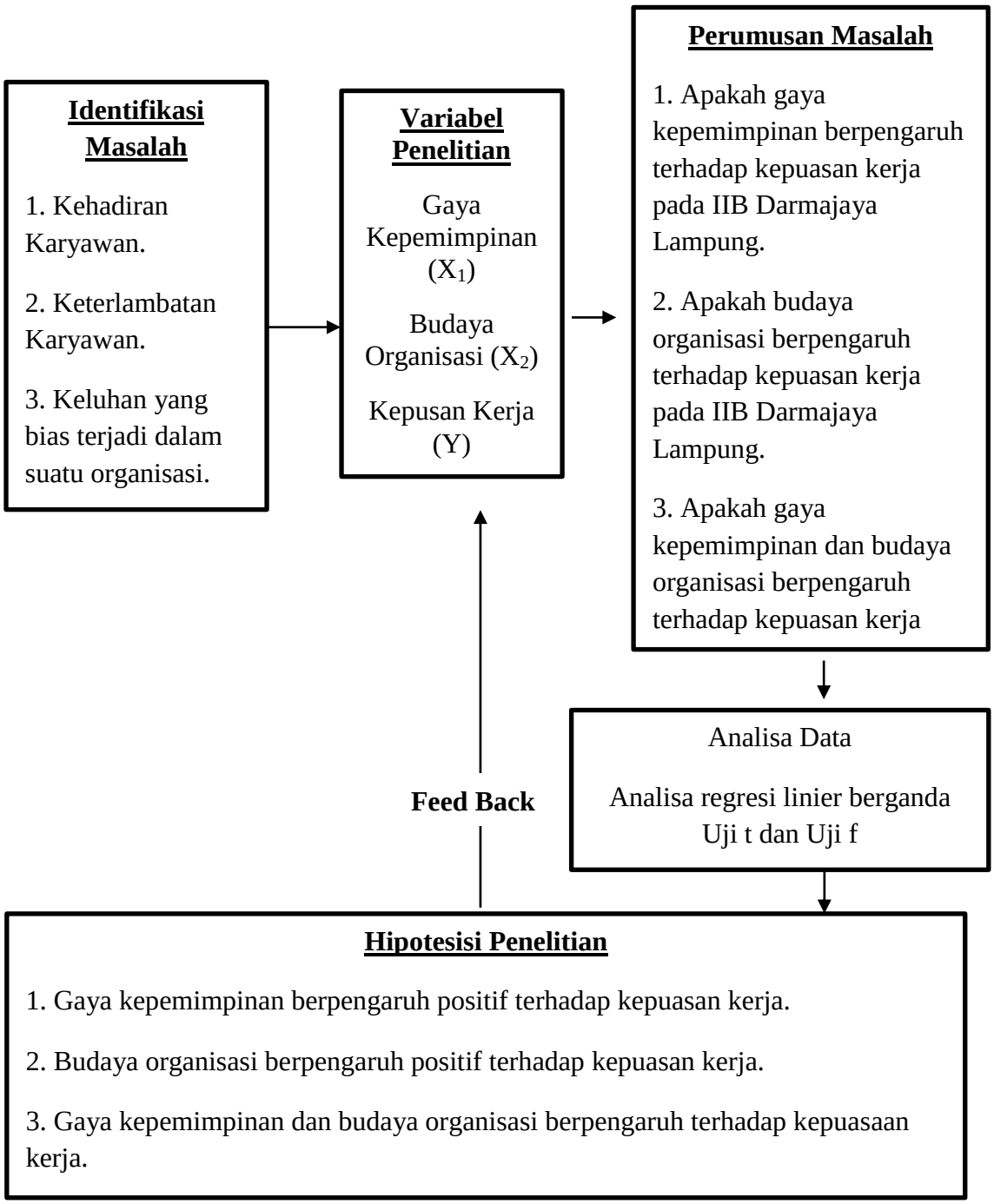
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Kadek Lusigita (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung	Mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung	Subjek dan Objek penelitian
2	Herlinda Maya Kumala Sari	Pengaruh Budaya	Budaya organisasi tidak	Subjek dan Objek

	(2016)	Organisasi Dan Gaya kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasaan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi “X” Di Kediri	berpengaruh terhadap loyalitas baik secara langsung dan melalui kepuasan kerja serta stress kerja. Gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja serta stress kerja karyawan Institusi X di Kediri.	Penelitian.
3	Muhammad Yusuf (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk	Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh negative terhadap kinerja guru Resimen Induk Komando Daerah Militer	Subjek dan Objek Penelitian.

		Komando Daerah Militer VII/Wirabuana Di Sulawesi	VII/Wirabuana.	
4	Steven Set Xaverius, Taher Alhabsji, dan Umar Nimran (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention To Leave*	Budaya Organisasi dapat berpengaruh signifikan negative terhadap *Intention To Leave* secara tidak langsung melalui komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.	Subjek dan Objek Penelitian.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.5.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya: Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberiinspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberiinspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya ataubertindak tegas (Dubrin, 2008:10-11). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikapdan tindaknya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk Dosen. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guntoro (2008) Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Gede Oka (2015) Semakin sesuai Gaya kepemimpinan, semakin tinggi kepuasan kerja Dosen. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di identifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Dosen (Y)

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya: Menurut Barney dalam Mansor dan Muhamad (2010) definisi dari budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana kebiasaan yang diterapkan oleh suatu organisasi tentang untuk membedakan dengan organisasi lainnya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada Dosen melalui proses sosialisasi Budaya organisasi melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai budaya organiasi yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Suharto Cahyono (2009) dan Hakim (2010) menyebutkan dan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasilyang diinginkan.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) budaya organiasai mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Eko Agung Gumilar (2010) Semakin sesuai Budaya organisasi yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja Dosen. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di identifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H_2 : Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen (Y).

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja Dosen dalam suatu organisasinya gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi sangatlah dibutuhkan

untuk peningkatan kepuasan kerja Dosennya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kepuasan kerja Dosen yang baik dalam organisasi tersebut.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh.Rifqi Khairul Umam (2010) budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Jena Sarita (2013) Semakin sesuai budaya organisasi yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja Dosen. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di identifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H_3 : Gaya Kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Dosen (Y).

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Oranisasi (X_2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

3.2. Sumber data

1. **Data Primer**

   Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengen menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Dalam Penelitian ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung 48 karyawan. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang absensi pegawai Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung Tahun 2018.

2. **Data Sekunder**

   Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan. Adapun jenis data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang kriteria penilaian kepuasan kerja dan kepuasan kerja karyawan Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) dan metode lapangan (*field research*).

1. Studi kepustakaan (*library research*) merupakan metode yang digunakan dalam pencarian data yang dilaksanakan dengan menggunakan studi kepustakaan, baik berupa buku, internet, jurnal penelitian terdahulu, maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu serta data lainnya yang berkaitan dengan penelitian.
2. Studi lapangan (*field research*) merupakan metode pengumpulan data secara langsung ke lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan kuesioner dan wawancara.
   A. Kuesioner

      Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelititahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan atau apa yang bisa diharapkan dari responden.Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

   B. Interview (Wawancara)

      Interview digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau keyakinan, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara terhadap Kepala Administrasi terkait permasalahan pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

Tabel 3.1
Perhitungan menggunakan skala likert

Sangat Puas (SP)	5
Puas (S)	4
Kurang Puas (KP)	3
Tidak Puas (TP)	2
Sangat Tidak Puas (STP)	1

Sumber : Sugiyono (2016, p.94)

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

1. SP = Sangat Puas Skor 5
2. P = Puas Skor 4
3. KP = Kurang Puas Skor 3
4. TP = Tidak Puas Skor 2
5. STP = Sangat Tidak Puas Skor 1

3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan guna mendapatkan bahan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini, beserta catatan yang didapat selama masa perkuliahan. Penelitian ini bermaksud untuk menyusun landasan teori yang relevan dengan judul penelitian, data diperoleh melalui berbagai literatur yang dipelajari.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah 48 jumlah seluruh dosen tetap yang ada di Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh dosen tetap Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung. Peneliti memakai seluruh dosen tetap yang berjumlah 48 dosen yang dimana rektor tidak termaasuk dalam jumlah sampel karyawan Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung, sehingga metode penentuan sampel yaitu: menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus yang respondennya seluruh dosen tetap.

3.4.3 Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2009:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, Kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2009:39) Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang menjadi variabel independent dalam penelitian ini adalah:

Variabel (X_1) dan (X_2) atau variabel bebas (*independent variabel)* adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Dalam buku Riduwan dan Kuncoro (2010, p.182), memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau keryawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. (Ardana., dkk, 2011:181)	Merupakan pola prilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.	1.Mengarahkan 2. Mendukung 3. Berpartisipasi	Interval
Budaya organisasi(	Budaya organisasi	Sebuah tradisi yang dianut oleh seluruh	1. Taqwa 2. Heart	Interval

X_2)	merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis, (Mansor dan Muhamad, 2010).	anggota organisasi atau perusahaan uang digunakan sebagai konsep dalam menyusun startegi atau pengembangan organisasi yang dipemipinnya.	3. Emphaty 4. Brilliant 5. Enegic 6. Synergy 7. Trustworthy	
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan merupakan perasaan dari seseorang, apabila apa yang diharapkan terpenuhi atau apa yang diterimamelebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja adalah usaha seseorang dalam	Tingkat saat pegawai memiliki sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang tiwarkan oleh organisasi tempatnya bekerja.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pengawasan 4. Rekan kerja 5. Kondisi kerja	Interval

	mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi atas kontribusinya kepada organisasi, (Koesmono, 2005).			

3.6 Pengujian Persyaratan Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan responden saja untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\mathrm{N}\sum\mathrm{XY} - (\sum\mathrm{X})(\sum\mathrm{Y})}{\sqrt{\{\mathrm{N}\sum\mathrm{X}^2 - (\sum\mathrm{X})^2\}\{\mathrm{N}\sum\mathrm{Y}^2 - (\sum\mathrm{Y})^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)
   a. Jika r_{hitung}>r_{tabel} maka instrumen valid.
   b. Jika r_{hitung}<r_{tabel} maka instrumen tidak valid.

2. Menggunakan program dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*) untuk uji validitas.
3. Menggunakan program dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*) untuk uji validitas.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sum \sigma t^2}\right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma i$ = Jumlah varians skor tiap item

k = Banyaknya soal

$\sigma t2$ = Varians total

Tabel 3.3 Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.110)

3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis apakah penyebarannya normal atau tidak, maka kita tidak dapat menggunakan analisis parametrik melainkan menggunakan analisis non-parametrik. Namun ada solusi

lain jika data tidak berdistribusi normal, yaitu dengan menambah lebih banyak jumlah sampel. Penggunaan uji Kolomogrof-Smirnov atau uji K-S termasuk dalam golongan non-parametrik karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S data dikatakan normal apabila nilai Sign>0,05.

Prosedur pengujian :

1. Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.
   Ha : Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.
2. Apabila nilai (sig) < 0.05 berarti sampel tidak normal.
   Apabila nilai (sig) > 0.05 berarti sampel normal.
3. Pengujian normalitas data melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 20.0)
4. Kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas (sig) > 0,05 normal atau sebaliknya yaitu tidak normal.

3.7.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai persyaratan *statistic parametric* khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi kita yang mengerjakan Skripsi berjudul “Korelasi antara”, “Hubungan antara”, atau “Pengaruh antara”, uji linearitas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian :

1. Ho : model regresi berbentuk linear
   Ha : model regresi tidak berbentuk linear

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
   Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linearitas sampel dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, degan membandingkan nilai probabilitas (Sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linear atau tidak linear.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas.

Metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinearitas
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinearitas
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinearitas
3. Pengujian multikolinearitas dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig) > 0,1 maka variabel X multikolinearitas atau tidak multikolinearitas.

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2011). Model regresi yang baik adalah tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai variance yang homogen. Jika suatu model regresi mengandung gejala heteroskedastisitas, maka akan memberikan hasil yang menyimpang. Uji ini dapat dianalisis melalui Uji Gletser dengan melihat tingkat signifikan berada di atas 0,05 maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan grafik *scatterplot.* Dengan dasar analisis (Ghozali, 2011), yaitu :

1. Jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedatisitas.

3.8 Metode Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variable independen atau lebih (X_1, X_2, …, Xn) dengan variabel dependen Y. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Lupiyoadi, 2015):

$$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2X2 + \ldots + \beta nXn + et$$

Keterangan :

Y	: Kepuasan Kerja
α	: Konstanta
β1X1	: Gaya kepemimpinan
β2X2	: Budaya organisasi

e : error

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi perumusan H_1 dan H_2. Pengujian ini dilakukan dengan mengacu pada tabel perhitungan uji statistik T. Hal ini dapat diukur dengan nilai signifikansi, dimana nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 0.05 atau 5%.

3.9.1 Uji t :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan kerja (Y).

   Ho = Gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

   Ha = Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

   Kriteria pengujian dilakukan dengan :

   a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

   b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

2. Pengaruh Budaya organisasi(X_2) Terhadap Kepuasan kerja (Y).

   Ho = Budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap pada Kepuasan kerja (Y) pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

   Ha = Budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap pada Kepuasan kerja (Y) pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

   Kriteria pengujian dilakukan dengan :

   a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

3.9.2 Uji F

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Budaya organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Ho = Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
   a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
   b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterimadan Ho ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada db_1=k dan db_2 = n-k-1.
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
   a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
   b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Dosen berstatus tetap pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung berjumlah 48 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	46%
Perempuan	26	54%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh dosen perempuan, yaitu sebanyak 26 atau 54%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	USIA	JUMLAH	PERSENTASE
1	17 – 25 tahun	10	21%
2	26 – 35 tahun	15	31%
3	36 – 45 tahun	18	38%
4	46 – 60 tahun	5	10%
Total		**48**	**100%**

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 36 – 45 tahun, artinya Dosen di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh Dosen yang berusia 36 – 45 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau 38%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	0	0%
S2	48	100%
Total	48	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pendidikan S2, artinya Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung yang

menjadi responden di dominasi oleh Dosen yang berpendidikan S1, yaitu sebanyak 48 orang atau 100%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 5 tahun	11	23%
6 – 10 tahun	10	21%
11 – 15 tahun	14	29%
16 – 20 tahun	13	27%
Total	48	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan lama kerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu lama kerja 11 – 15 tahun, artinya dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh Dosen yang bekerja selama 11 – 15 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 29%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 48 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Rektor selalu mengarahkan para dosen untuk melakukan penelitian, pengabdian, dan pengajar secara konsisten.	16	33	22	46	9	19	1	2	0	0
2	Rektor memberikan arahan para dosen tentang peraturan IIB Darmajaya.	19	40	22	46	7	15	0	0	0	0
3	Rektor memotivasi para dosen dengan memberikan penghargaan ketika dosen memiliki prestasi.	17	35	21	44	8	17	2	4	0	0
4	Rektor memberikan kebebasan para dosen untuk berpendapat saat rapat dan *coffe morning.*	13	27	23	48	11	23	0	0	1	2
5	Rektor memfasilitasi para dosen untuk lanjut studi lanjut.	16	33	18	38	11	23	3	6	0	0
6	Rektor memfasilitasi para dosen untuk pelatihan baik tingkat local maupun nasional.	2	4	21	44	20	42	4	8	1	2
7	Rektor melibatkan dosen dalam kegiatan-kegiatan IIB Darmajaya.	5	10	15	31	30	42	6	13	2	4

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden Gaya Kepemimpinan, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setujuh (SS) adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu Rektor memberikan arahan para dosen tentang peraturan IIB Darmajaya sebanyak 19 orang atau 40% dari total keseluruhan responden sebanyak 48 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya melakukan ibadah wajib secara tepat waktu.	13	27	20	42	15	31	0	0	0	0
2	Saya membaca kitab suci secara rutin.	8	17	24	50	13	27	3	6	0	0
3	Saya tidak melakukan aktivitas yang dilarang agama.	14	29	21	44	13	27	0	0	0	0
4	Saya memiliki niat baik dalam menjalankan profesi saya sebagai dosen.	6	13	20	42	19	40	3	6	0	0
5	Saya selalu melaksanakan tugas yang ditugaskan oleh IIB Darmajaya penuh tanggung jawab.	14	29	23	48	9	19	2	4	0	0
6	Saya selalu menghargai pendapat orang lain.	5	10	23	48	20	42	0	0	0	0
7	Saya selalu memberikan masukkan demi kebaikan IIB Darmajaya	9	19	24	50	14	29	1	2	0	0
8	Saya selalu membantu orang lain dengan ikhlas.	9	19	24	50	15	31	0	0	0	0
9	Saya selalu melakukan teknik-teknik pengajar yang kreatif dan inovatif.	6	13	26	54	14	29	0	0	1	2
10	Saya selalu menaati peraturan yang diberikan IIB Darmajaya.	11	23	27	56	10	21	0	0	0	0
11	Saya selalu melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi secara konsisten.	7	15	22	46	16	33	3	6	0	0
12	Saya selalu berusaha menghasilkan publikasi	5	10	31	65	12	25	0	0	0	0

	terbaik.										
13	Saya memahami visi dan misi IIB Darmajaya.	11	23	28	58	9	19	0	0	0	0
14	Saya selalu mengikuti kegiatan yang diadakan IIB Darmajaya.	13	27	25	52	10	21	0	0	0	0
15	Saya selalu senang jika ada anggota baru di IIB Darmajaya.	5	10	20	42	21	44	1	2	1	2
16	Saya selalu menyelesaikan kewajiban yang dibebankan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	5	10	28	58	15	31	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden Budaya Organisasi, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setujuh (SS) adalah pada pernyataan nomor 3 dan 5 yaitu Saya tidak melakukan aktivitas yang dilarang agama dan Saya selalu melaksanakan tugas yang ditugaskan oleh IIB Darmajaya penuh tanggung jawab. sebanyak 14 orang atau 29% dari total keseluruhan responden sebanyak 48 orang.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SP	%	P	%	CP	%	TP	%	STP	%
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan sumber kepuasan bagi diri saya.	12	25	25	52	11	23	0	0	0	0
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dapat membantu orang lain untuk menuju kesuksesan.	15	31	29	60	3	6	0	0	0	0
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja.	14	29	28	58	6	13	0	0	0	0
4	Gaji selalu diberikan tepat pada waktunya.	14	29	26	54	8	17	0	0	0	0
5	Rektor selalu mengawasi kinerja para dosen melalui penilaian DP3.	16	33	27	56	5	10	0	0	0	0
6	Rekan kerja mendukung pekerjaan saya sebagai dosen.	10	21	31	65	7	15	0	0	0	0
7	Rektor, wakil rector, dosen, dan tenaga pendidikan memiliki hubungan kerja yang baik.	11	23	31	65	6	13	0	0	0	0
8	IIB Darmajaya memiliki fasilitas yang mendukung kinerja para dosen.	9	19	30	63	8	17	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden Kepuasan Kerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setujuh (SS) adalah pada pernyataan nomor 5 yaitu Rektor selalu

mengawasi kinerja para dosen melalui penilaian DP3, sebanyak 16 orang atau 33% dari total keseluruhan responden sebanyak 33 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.0.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,684	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,492	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,443	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,650	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,569	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,369	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,565	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,684 pada item pernyataan butir 1 dan paling rendah 0,369 pada item pernyataan butir 6. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,701	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,754	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,554	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,627	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,644	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,687	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,695	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,529	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,681	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,658	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,704	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,602	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,728	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,524	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,608	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,434	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,754 pada item pernyataan butir 2 dan paling rendah 0,434 pada item pernyataan butir 16. Dengan demikian

seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,436	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,635	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,791	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,814	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,888	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,807	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,776	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,5857	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,888 pada item pernyataan butir 5 dan paling rendah 0,436 pada item pernyataan butir 1. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini..

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1, variabel X_2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan

bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Daftar Interprestasi r

Koefisien *r*	**Realibilitas**
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2012, p.87)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabillitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,078	0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah
Budaya Organisasi	-3,847	0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah
Kepuasan Kerja	0,727	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,078 dengan tingkat

reliabel sangat rendah, untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu -3,847 dengan tingkat reliabel sangat rendah, dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nikai cronbach's alpha yaitu 0,727 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	0,969	0,05	Sig>Alpha	Linier
Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0,747	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,969 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikasi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,747 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regeresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value)* dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan penggunakan program *SPSS 20*.0.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,138	7,230	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolieneritas
Budaya Organisasi	0,138	7,230	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, Maka data-data yang diperoleh dari 48 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Pada bagian ini akan didiskusikan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari pengujian yang dilakukan penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical*

Program and Service Solutionseri 20.0. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
X_1 = Pengembangan
X_2 = Kompetensi
et = Error trem / unsur kesalahan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	30.927	1.537
Gaya Kepemimpinan (X_1)	-.048	.095
Budaya Organisasi (X_2)	.060	.060

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.0*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukan bahwa:

$$\mathbf{Y = 30{,}927 - 0{,}048\ (X_1) + 0{,}060\ (X_2)}$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kepuasan Kerja sebesar 30,927 menunjukkan jika tidak ada Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), maka masih terdapat Kepuasan Kerja Dosen (Y).

b. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X_1)

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan berkurang sebesar 0,048 satu satuan.

c. Koefisien Budaya Organisasi (X_2)

Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,060 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,060.

Tabel 4.16

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	0,220[a]	0,048

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,048 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 48% dan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara rhitungnifikan terhadap variabel Y. Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Untuk menguji uji t, perlu diketahui nilai dari t_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus df = n – 3 dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 48 orang, maka df = 48 – 3 = 45 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,679.

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Atau

Jika nilai rhitung < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai rhitung > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Perhitungan Coefficients[a]

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	-0,509	1,679	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima dan Ha ditolak
Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	1,002	1,679	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima dan Ha ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Dosen (Y) pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,509 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=48-3=45) adalah 1,679, jadi t_{hitung} = -0,509 < t_{tabel} = 1,679, dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Dosen (Y) pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Budaya Organisasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,002, sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=48-3=45) adalah 1,679 jadi t_{hitung} = 1,002 < t_{tabel} 1,679, dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	1,145	3,20	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Ho diterima dan Ha ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3, yaitu X_1, X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 48. Jadi derajat kebebasan pembilang 3 – 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 48 – 2 = 46 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,20 dan f_{hitung} 1,145.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 1,145 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_O diterima, dan Ha ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak berpengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil jawaban dari pertanyaan pertama dalam rumusan masalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pada kepuasan kerja dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung dapat dilihat pada hasil pengujian pengumpulan data diatas, sebagai berikut:

4.6.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung. dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen, seperti adanya pengawasan atau kontrol dari pimpinan Rektor masih perlu lebih ditingkatkan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deddy Junaedi, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Tindakan untuk selanjutnya peran pimpinan dalam menciptakan kepuasaan kerja sangat dibutuhkan oleh dosen karena dukungan kerja dari pimpinan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat Budaya Organisasi The Best yang sudah ada di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung, belum membaik, maka berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf (2014) yang telah menemukan bahwa tingkat Budaya Organisasi The Best belum mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen. Untuk kedapannya Budaya Organisasi The Best yang ada di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung perlu diterapkan agar peningkatan Budaya Organisasi The Best membaik lagi terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari faktor Gaya Kepemimpinan dan Budaya

Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Institut Informatika dan Bisnis (IIB). Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa jika tidak ada peningkatan dari keseluruhan faktor-faktor yang ada yaitu gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, maka akan berdampak negatif atau meningkatkan terjadinya kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlinda Maya Kumala Sari (2016) memiliki hasil dimana variabel Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan Otoriter memiliki tidak ada pengaruh terhadap stress kerja karyawan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.
2. Budaya Organisasi tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja Dosen di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung sebagai berikut:

1. Dengan terdapat tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung, disarankan bagi seorang pemimpin harus diperbaiki mengenai kepuasan kerja dosen yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.
2. Dengan terdapat tidak berpengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen pada Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Lampung, maka disarankan untuk memperbaiki budaya organisasi the best pada dosen tetap agar mempertahankan budaya organisasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya.* Jurnal Ilmu Ekonnomi Dan Manajemen. Vol 9 No 1.

Ghozali. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol 3 No 3.

Handoko. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.

Hartatik. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana: Yogyakarta.

Hasibuan S.P Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksasara: Jakarta.

Jackson, dan Mathis. 2010. Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Performa Perusahaan Dengan Efektifitas Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indofood Semarang). Journal Of Management. Vol 2 No 2.

Junaedi, Deddy, dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Jurnal Profit. Vol 7 No 1.

Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. 2012. Manajemen, Jakarta: Salemba Empat.

Hartatik, Indah, dan Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.

Judge, dan Robins. 2008. Jurnal Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.

Komariyah, dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Ngawi.

Kuncoro, dan Riduwan. 2010. *Cara Menggunakan Dan Memaknai. Analisis Jalur (Path Analysis).* Bandung: Alfabeta.

Lupiyoadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Lusigita, Kadek. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol.4. No. 1.

Maisah, dan Martinis Yamin. 2010. J*urnal Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

Priansa. 2016. Analisis kepuasan kerja pada PT. Mayora Bandung. Skripsi Universitas Padjajaran Bandung:Bandung.

Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Keenam. :Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pustaka.

Robbins. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pustaka.

Robert.2008. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis. Vol 6 No 1.

Sari, Herlinda Maya Kumala. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi "X" Di Kediri*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. Vol 2 No 12.

Sugiyono. 2009. *Metodelogi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfebeta.

Sugiyono. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfebeta.

Sugiyono. 2016. *Metodelogi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfebeta.

Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung.

Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kepemimpinan Leadership)*. PT. Elex mediakomputindo: Jakarta.

Tumbelaka, Steven Set Xavarius, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave. Jurnal Bisnis & Manajemen. Vol.3. No. 1.

Thoha. 2013. *Prilaku Organisasi Prinsip Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Muhammad. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen*

Induk Komando Daerah Militer VII/WIRABUANA Di Sulawesi. Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen : UMI Makasar.

LAMPIRAN 14

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.927	1.537		20.127	.000		
	Gaya Kepemimpinan	-.048	.095	-.199	-.509	.613	.138	7.230
	Budaya Organisasi	.060	.060	.392	1.002	.322	.138	7.230

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel T

40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45		1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	**2.009**	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.

Diketuhi:

n = 48 ; Banyaknya Responden

k = 3

Ditanya: t tabel = ……..?

Jawab:

Df = 48-3 = 45

Dengan signifikan 5%

Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48		0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 15

Surat Persetujuhan Penelitian

DARMAJAYA

Bandar Lampung, 4 September 2018

No : EM.0394/DMJ/WRI/IX-2018

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
IIB Darmajaya
di -
Tempat

Hal : Jawaban Ijin Penelitian

Dengan hormat,

Teriring salam dan doa semoga kita selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Kuasa, sehingga kita dapat melaksanakan aktifitas sehari-hari dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja demi kemajuan pendidikan di Indonesia.

Menindaklanjuti surat yang kami terima nomor :Penelitian.007/DMJ/DEKAN/BAAK/VIII-18 perihal Izin Penelitian, maka bersama dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama	: Suciawati
NPM	: 1412110086
Jurusan	: S1 Manajemen

Dapat melakukan penelitiannya di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya sesuai dengan waktu pelaksanaan dan judul karya ilmiah yang diajukan.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Salam hormat,

an.Rektor IIB Darmajaya

Dr. RZ Abdul Aziz, MT
Wakil Rektor I
Bidang Akademik dan Riset

Tembusan :
1. Arsip

Jalan Z.A. Pagar Alam, No.93, Labuhan Ratu, Bandar Lampung, Lampung
www.darmajaya.ac.id
info@darmajaya.ac.id
0721-787214
0721-700261