

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT TRAKTOR NUSANTARA**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE
AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEES SATISFACTION
IN TRAKTOR NUSANTARA LTD***



Disusun Oleh

Kevin Imanuel Liuw

2018410245

SKRIPSI

PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2022

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAKTOR
NUSANTARA**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEES SATISFACTION IN TRAKTOR NUSANTARA LTD***

Oleh :
Kevin Imanuel Liuw
2018410245

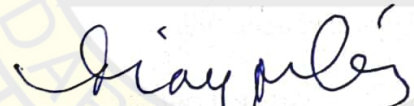
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam ilmu
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada**

**Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini
Jakarta, 16 Agustus 2022**

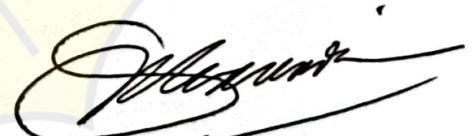
Pada tanggal 16 Agustus 2022, dengan nilai A-

Sukardi, SE,MM
Pembimbing

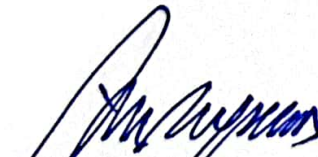

Dian Anggraeny Rahim, SE, M.si
Penguji I

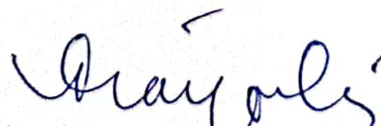


Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji II



Sukardi, SE, MM
Penguji III


Mu'man Nuryana. PHD
Dekan Fakultas Ekonomi


Dian Anggraeny Rahim, SE, M.si
Ketua Program Studi Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kevin Imanuel Liuw

NIM : 2018410245

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PT Traktor Nusantara** yang dibimbing oleh Bapak Sukardi, SE.MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a pink 1000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METERAI TEMPEL', and the alphanumeric code 'ESA5AAJX981689464'.

Kevin Imanuel Liuw

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Traktor Nusantara. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang diperoleh $F_{hitung} = 66,743 > F_{tabel} = 2,71$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif antara kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 5,833 + 0,279X_1 + 0,123X_2 + 0,435X_3$ artinya semakin baik kepemimpinan, budaya organisasi serta semakin baik pengembangan karir karyawan, maka semakin baik kepuasan kerja karyawan PT Traktor Nusantara. secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang diperoleh $T_{hitung} = 10,797 > T_{tabel} = 1,98793$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, juga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang diperoleh $T_{hitung} = 10,980 > T_{tabel} = 1,98793$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yang diperoleh $T_{hitung} = 12,456 > T_{tabel} = 1,98793$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, organizational culture and career development on employees satisfaction. The population in this study were employees of Traktor Nusantara Ltd. Sampling using saturated samples. The data analysis method in this study used S IBM SPSS Statistics 25.

The results showed that there was a significant influence between leadership, organizational culture and career development on job satisfaction. $F_{count} = 66,743 > F_{table} = 2.71$ with a significance probability of $0.000 < 0.05$. The results showed a positive influence between leadership, organizational culture and career development on employee job satisfaction shown by the multiple regression equation, namely $Y = 5.833 + 0.279X_1 + 0.123X_2 + 0.435X_3$ which means that the better the leadership, organizational culture and the better employee career development, the better the job satisfaction of PT Traktor Nusantara employees. partially there is a significant influence between leadership on employee job satisfaction obtained $T_{count} = 10,797 > T_{table} = 1,98793$ with a significance probability of $0.000 < 0.05$, there is also a significant influence between organizational culture on employee job satisfaction obtained $T_{count} = 10,980 > T_{table} = 1.98793$ with a significance probability of $0.000 < 0.05$ and career development on employee job satisfaction obtained $T = 12.456 > T_{table} = 1.98793$ with a significance probability of $0.000 < 0.05$.

Keywords: leadership, organizational culture, career development and employees satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan berkat dan kasih karuniaNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Traktor Nusantara”.

Adapun skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat pada akhir dari rangkaian pembelajaran untuk menempuh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karna itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua atas dukungannya.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu dan memberi dukungan serta doa kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar - besarnya kepada:

1. Sukardi, SE.MM, selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Dian Anggraeny Rahim, SE, M. Si, selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Bapak/Ibu Dosen yang selama ini telah memberikan ilmu yang bermanfaat serta seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Darma

Persada yang telah banyak membantu dari awal perkuliahan sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.

4. Untuk kedua orang tua penulis yang tidak pernah lelah untuk selalu memberikan dukungan moral, doa, dan semangat yang sangat besar kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Untuk kedua adiku Pingkan Sarabing dan Mercy Tiffany Liuw yang selalu memberi motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Untuk wanita terdekat saya Vinzi Vianca yang selalu jadi penyemangat penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini
7. Untuk kawan karib saya Abdul Munif yang telah memberi dukungan fasilitas, moral waktu serta tenaga kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini
8. Untuk Brian Agustia teman seangkatan saya yang menjadi teman saling bertukar pikiran serta memberi referensi baru dalam penulisan skripsi ini

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I..... | 19 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 19 |
| 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah..... | 24 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 24 |
| 1.2.2 Pembatasan Masalah | 25 |
| 1.2.3 Rumusan Masalah | 25 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 26 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 27 |
| BAB II | 28 |
| 2.1 Landasan Teori | 28 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 28 |
| 2.1.2 Kepemimpinan | 35 |
| 2.1.3 Budaya Organisasi..... | 42 |
| 2.1.4 Pengembangan Karir | 47 |
| 2.1.5 Kepuasan Kerja | 50 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 56 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran | 64 |
| BAB III..... | 69 |
| 3.1 Metode Yang Digunakan | 69 |
| 3.2 Waktu dan Tempat Penelitian..... | 70 |
| 3.3 Operasional Variabel | 70 |
| 3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data..... | 76 |

| | |
|---|-----|
| 3.4.1 Jenis data yang digunakan terbagi menjadi 2 jenis, yaitu: | 76 |
| 3.4.2 Populasi dan Sampel | 76 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 78 |
| 3.5.1 Wawancara | 78 |
| 3.5.2 Kuisisioner | 78 |
| 3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis..... | 80 |
| 3.6.1 Rancangan Analisis | 80 |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik | 82 |
| 3.6.3 Alat dan Analisis Data..... | 84 |
| 3.6.4 Uji Hipotesis..... | 86 |
| BAB IV | 89 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 89 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat PT Traktor Nusantara | 89 |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT Traktor Nusantara | 90 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi..... | 90 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 92 |
| 4.2.1 Uji Keabsahan Data | 92 |
| 4.2.2 Uji Asumsi Klasik..... | 96 |
| 4.2.3 Analisis Deskriptif | 100 |
| 4.2.4 Alat Analisis..... | 143 |
| 4.2.5 Uji Hipotesis | 151 |
| 4.2.6 Pembahasan dan Pemecahan Masalah | 156 |
| BAB V | 161 |
| 5.1 Simpulan | 161 |
| 5.2 Saran | 162 |
| DAFTAR PUSTAKA | 165 |
| LAMPIRAN | 167 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 3.1 Operasional Variabel..... | 71 |
| Table 3.2 Jumlah Karyawan..... | 77 |
| Table 3.3 Skala Likeart Untuk Variabel..... | 79 |
| Table 3.4 Penjelasan Tentang Kelas Interval..... | 80 |
| Table 3.5 Koefesien Determinan..... | 88 |
| Table 4.1 Hasil Uji Validitas..... | 92 |
| Table 4.2 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan..... | 94 |
| Table 4.3 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi..... | 95 |
| Table 4.4 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir..... | 95 |
| Table 4.5 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja..... | 96 |
| Table 4.6 Uji Normalitas..... | 96 |
| Table 4.7 Uji Multikolinieritas..... | 98 |
| Table 4.8 Profil Responden..... | 100 |
| Table 4.9 Kepemimpinan Yang Ada Dapat Menjadi Panutan..... | 103 |
| Table 4.10 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Yang Ada Dapat Dipercaya..... | 103 |
| Table 4.11 Tanggapan responden tentang Kepemimpinan yang ada dapat menjadi inspirasi..... | 104 |
| Table 4.12 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Yang Ada Dapat Menjadi Motivator..... | 105 |

| | |
|---|-----|
| Table 4.13 Tanggapan Responden Tentang Pemimpin Yang Ada Dijadikan Acuan Dalam Berkarir..... | 106 |
| Table 4.14 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Mendapatkan Ide dan Gagasan Yang Baru Melalui Pemimpin Yang Ada..... | 107 |
| Table 4.15 Tanggapan Responden Tentang Pemimpin Membiarkan Karyawan Menjadi Pemecah Masalah Dalam Pekerjaan..... | 108 |
| Table 4.16 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mendapat Inovasi Dari Pemimpin..... | 109 |
| Table 4.17 Tanggapan Responden Tentang Pemimpin memberikan perhatian, mendengar keluhan & masalah dari bawahannya..... | 110 |
| Table 4.18 Tanggapan Responden Tentang Pemimpin mengerti kebutuhan yang ada pada bawahannya..... | 111 |
| Table 4.19 Tanggapan Responden Tentang Mendapatkan Jaminan Diri Pada Organisasi Dikarenakan Adanya Upaya Pencegahan Dan Penanggulangan Gangguan Dari Kesehatan, Kecelakaan Kerja dan Sebagai Keselamatan Dalam Bekerja..... | 112 |
| Table 4.20 Tanggapan Responden Tentang Adanya Ketegasan Dalam Organisasi Untuk Bersikap Berhenti Melakukan Sesuatu Hal Yang Mengganggu Tanpa Menyinggung Orang Lain Yang Tidak Sepaham..... | 113 |
| Table 4.21 Tanggapan Responden Tentang Terdapat Kemampuan Organisasi Terhadap Pengawasan Dalam Usaha Mengendalikan, Menilai dan Mengembangkan Kegiatan Organisasi Agar Sesuai Dengan Rencana dan Tujuan Yang Telah Ditetapkan Sebelumnya..... | 114 |

| | |
|--|-----|
| Table 4.22 Tanggapan Responden Tentang Terdapat Kecerdasan Emosi Pada Organisasi Dalam Mengambil Tindakan Yang Tepat dan Mampu Bertindak dan Berinteraksi Dengan Orang Lain..... | 115 |
| Table 4.23 Tanggapan Responden Tentang Organisasi Memiliki Inisiatif Tanggap Dalam Segala Hal Perkembangan Yang Ada Kaitan nya Dengan Suatu Pekerjaan di Perusahaan..... | 116 |
| Table 4.24 Tanggapan Responden Tentang Organisasi Memiliki Kebutuhan Akan Pencapaian Prestasi dan Penghargaan..... | 118 |
| Table 4.25 Tanggapan Responden Tentang Organisasi Memiliki Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri Untuk Menggunakan Semua Kemampuan Untuk Mencapai Apapun Yang Bisa Dilakukan..... | 119 |
| Table 4.26 Tanggapan Responden Tentang Organisasi Memiliki Agresifitas Dalam Mencapai Tujuan Bersama..... | 120 |
| Table 4.27 Tanggapan Responden Tentang Organisasi Mampu Berinovasi Serta Memberikan Ide Untuk Mencapai Tujuan Bersama..... | 121 |
| Table 4.28 Tanggapan Responden Tentang Organisasi Tetap Stabil Dalam Mengembangkan Kualitas serta Kuantitas..... | 122 |
| Table 4.29 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Peluang Terbuka Untuk Promosi Jabatan/Pangkat di Perusahaan | 123 |
| Table 4.30 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Menjadi Pertimbangan Perusahaan Untuk Pengembangan Karir Karyawan..... | 124 |

| | |
|---|-----|
| Table 4.31 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Selalu Memberikan Informasi Terbuka Tentang Berbagai Peluang Promosi | |
| Jabatan/Pangkat..... | 125 |
| Table 4.32 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Selalu Memberikan Kesempatan Kepada Semua Karyawan Untuk Mengikuti Pelatihan Peningkatan Kompetensi. | |
| | 128 |
| Table 4.33 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Selalu Membuka Kesempatan Kepada Semua Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan | |
| Formalnya..... | 128 |
| Table 4.34 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Selalu Peduli Untuk Meningkatkan Kompetensi Karyawan..... | 129 |
| Table 4.35 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) Membantu Meningkatkan Disiplin Dalam Diri | |
| Karyawan..... | 129 |
| Table 4.36 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Yang Berkaitan Dengan Peningkatan Motivasi Diri Karyawan..... | 130 |
| Table 4.37 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Semua Karyawan Untuk Mengikuti | |
| Seminar/Workshop/Diskusi..... | 131 |
| Table 4.38 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Semua Karyawan Untuk Mendapatkan Pelatihan Sertifikasi | |
| Keahlian..... | 132 |

| | |
|---|-----|
| Table 4.39 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Semua Karyawan Untuk Mendapatkan Pelatihan Sertifikasi Keahlian..... | 133 |
| Table 4.40 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Karyawan Atas Keahliannya..... | 134 |
| Table 4.41 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Puas Dengan Gaji Yang Diberikan..... | 135 |
| Table 4.42 Tanggapan Responden Tentang Merasa Puas Karena Bonus Sesuai Dengan Prestasi/Pencapaian Kerja..... | 136 |
| Table 4.43 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Puas Karena Tunjangan Sesuai Dengan Ekspetasi | 137 |
| Table 4.44 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Puas Karena Perusahaan Selalu Mengutamakan Prestasi Kerja Dalam Mempromosikan Karyawan..... | 138 |
| Table 4.45 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Puas Karena Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Masing-Masing..... | 139 |
| Table 4.46 Tanggapan Responden Tentang Merasa Puas Karena Perusahaan Mematuhi Jam Kerja Yang Terjadwal Dengan Baik..... | 140 |
| Table 4.47 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Mudah Dalam Bekerjasama Dengan Sesama Rekan Kerja | 141 |
| Table 4.48 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Nyaman Dalam Berhubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Saya..... | 142 |

| | |
|--|-----|
| Table 4.49 Parameter Kuantitatif Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja | 143 |
| Table 4.50 Parameter Kuantitatif Variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja..... | 144 |
| Table 4.51 Parameter Kuantitatif Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja..... | 146 |
| Table 4.52 Parameter Kuantitatif Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja Karyawan..... | 147 |
| Table 4.53 Parameter Kuantitatif Kolerasi Berganda Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja..... | 148 |
| Table 4.54 Parameter Kuantitatif Kolerasi Sederhana Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja..... | 149 |
| Table 4.55 Parameter Kuantitatif Kolerasi Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja..... | 149 |
| Table 4.56 Parameter Kuantitatif Kolerasi Sederhana Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja..... | 141 |
| Table 4.57 Parameter Kuantitatif Uji F Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja..... | 142 |
| Table 4.58 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja..... | 153 |
| Table 4.59 Parameter Kuantitatif Uji T Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja..... | 154 |

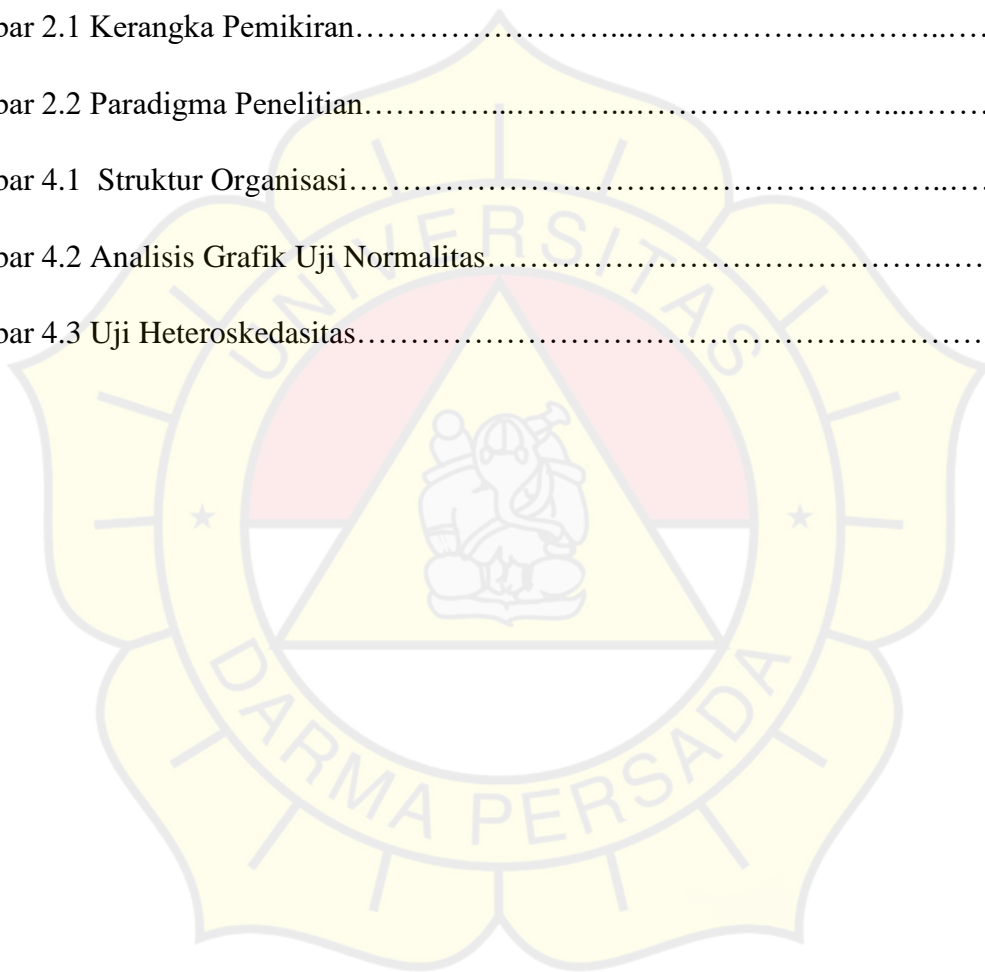
Table 4.60 Parameter Kuantitatif Uji T Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan
kerja.....155

Table 4.61 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....156



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Grafik Kepuasan Kerja | 17 |
| Gambar 1.2 Grafik Faktor Kepuasan Kerja..... | 18 |
| Gambar 1.3 Grafik Pra Survey Faktor Kepuasan Kerja..... | 21 |
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 62 |
| Gambar 2.2 Paradigma Penelitian..... | 64 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 91 |
| Gambar 4.2 Analisis Grafik Uji Normalitas..... | 97 |
| Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas..... | 96 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1: Data Riwayat Hidup..... | 167 |
| Lampiran 2: Catatan Kegiatan Konsultasi Proposal Skripsi | 169 |
| Lampiran 3: Catatan Konsultasi Skripsi..... | 170 |
| Lampiran 4: Hasil Kuisisioner Pra Survey..... | 171 |
| Lampiran 5: Tabel Wawancara..... | 175 |
| Lampiran 6: Kuesioner Penelitian | 176 |
| Lampiran 7: Tabulasi Kuesioner Penelitian | 182 |
| Lampiran 7: T Tabel..... | 196 |
| Lampiran 9: F Tabel | 198 |
| Lampiran 10: R Tabel..... | 199 |