

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJU BERSAMA
KUALA JAMBI TANJUNG JABUNG TIMUR**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH:

**Nama : M. IRABI
NIM : 1700861201101
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
2021**

PERSEMBAHAN

Ucapan syukur dari hati saya yang terdalam saya sampaikan kepada Allah SWT. Atas segala karunianya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat berdiri tegar dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur”. Sholawat dan salam tak lupa saya lantunkan bagi Rasulullah SAW, manusia terbaik yang pernah ada di dunia ini yang selalu menjadi sumber inspirasi saya untuk selalu menjadi lebih baik dalam segala hal.

Skripsi ini saya persembahkan kepada Ayahandaku dan Ibundaku serta keluarga yang selalu memberikan kegembiraan setiap berada di dekatku dan memberikan dukungan dalam upaya menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada sahabat-sahabat terbaikku yang selalu memberikan keceriaan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk kalian.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan Bahwa Skripsi Yang
Disusun Oleh:

NAMA : M. IRABI
NIM : 1700861201101
PROGRAM STUDI : Sumber Daya Manusia
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MAJU BERSAMA KUALA
JAMBI TANJUNG JABUNG TIMUR

Telah Memenuhi Persyaratan dan Layak untuk Di uji Pada ujian Skripsi dan
Komprehensif sesuai Dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si

Hj. Reni Devita, S. E., M. M

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Anisah, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Irabi
NIM : 1700861201101
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama Kuala
Jambi Tanjung Jabung Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang di cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, September 2021

M. Irabi
NIM 1700861201101

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

Hari : Kamis, 02 September 2021

Jam : 08.00 WIB – 10.00 WIB

Tempat : Ruang 2 (dua) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua :		_____
Sekretaris :		_____
Penguji Utama :		_____
Anggota :		_____

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.AK,AK,CA,CMA

Anisah, SE, MM

MOTTO

Pendidikan adalah senjata paling mematikan di dunia karena dengan pendidikan, anda dapat mengubah dunia (**Nelson Mandela**)

Hiduplah seolah engkau mati besok. Belajarlah seolah engkau hidup selamanya. (**Mahatma Gandhi**)

ABSTRAK

(M. IRABI / 1700861201101 / 2021 / PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJU BERSAMA KUALA JAMBI TANJUNG JABUNG TIMUR / PEMBIMBING I Dr. H. SYAIYID SYEKH, M. Si / PEMBIMBING II Hj. RENI DEVITA, S. E., M. M).

Perusahaan Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan tetap yang berjumlah 30 orang.

Berdasarkan hasil penelitian dieperoleh bahwa ada pengaruh positif signifikan sebesar 35% antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif signifikan sebesar 34,7% antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif signifikan sebesar 28,3% antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur.

Disarankan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sebagai pengukuran yang lebih luas sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi berganda

ABSTRACT

(M. IRABI / 1700861201101 / 2021 / EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. MAJU BERSAMA KUALA JAMBI TANJUNG JABUNG TIMUR / SUPERVISOR I Dr. H. SYAIYID SYEKH, SUPERVISOR II Hj. RENI DEVITA, S.E, M. M).

Company Human resource management cannot be separated from the employee factor who is expected to perform as well as possible in order to achieve organizational goals. Employees are the main assets of the organization and have a strategic role in the organization, namely as thinkers, planners, and controllers of organizational activities. The quality of human resources will be fulfilled if job satisfaction as an element that affects performance can be created perfectly. Discussing job satisfaction will not be separated from the factors - factors that can affect one's job satisfaction. In order to always be consistent, at least the company always pays attention to the environment in which employees carry out their duties.

The research method used in this research is descriptive and quantitative methods. Quantitative research is research that is structured to examine the possibility of a relationship between variables. In this study, the sample was permanent employees who were opened by 30 people.

Based on the results of the study, it was found that there was a significant positive effect of 35% between organizational culture on employee performance, there was a significant positive effect of 34.7% between job satisfaction on employee performance, and there was a significant positive effect of 28.3% between organizational culture and satisfaction. work on employee performance. So it can be concluded that organizational culture affects employee performance, job satisfaction affects employee performance, and organizational culture and job satisfaction affect employee performance at PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur.

It is recommended that further researchers be able to add variables as a broader measurement so that it can be known more about the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance, Multiple Regression

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil Alamin. Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur”. Skripsi ini merupakan sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut. Pihak-pihak tersebut ialah sebagai berikut:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH.,MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani,SE., M.AK.,AK,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Anisah,S.E.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si Selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Hj. Reni Devita, S. E., M. M Selaku dosen Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis.
5. Ibu Hj. Atikah, S. E., M. M sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis

6. Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama perkuliahan.
7. Pimpinan dan karyawan perusahaan yang telah banyak membantu selama penelitian di PT. Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur.

Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Atas kritik dan saran yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi semua pihak.

Jambi, September 2021

M. Irabi

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Ekonomi	8
2.1.2 Manajemen	9
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Budaya Organisasi.....	13
2.1.5 Kepuasan Kerja	19
2.1.6 Kinerja Karyawan	26
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis	34

2.5 Metode Penelitian.....	35
2.5.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	35
2.5.2 Jenis dan Sumber Data	35
2.5.3 Metode Pengumpulan Data	36
2.5.4 Populasi dan Penarikan Sampel	37
2.5.5 Metode Analisis Data	38
2.6 Operasional Variabel.....	43
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	47
3.1 Sejarah Objek Penelitian	47
3.2 Visi dan Misi	48
3.3 Struktur Organisasi.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Karakteristik Responden	51
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	59
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	65
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	68
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PT. Maju Bersama Tahun 2016-2020	2
1.2 Survei Sementara Kepuasan Kerja.....	4
1.3 Hasil Pencapaian Jumlah Hasil Produksi PT. Maju Bersama.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	31
2.2 Skala Likert Pendapat Responden.....	37
2.3 Rentang Pengklasifikasian Variabel	39
2.4 Operasional Variabel.....	44
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	52
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.5 Responden Budaya Organisasi.....	54
4.6 Rekapitulasi Skor Budaya Organisasi	55
4.7 Responden Kepuasan Kerja	55
4.8 Rekapitulasi Skor Kepuasan Kerja.....	56
4.9 Responden Kinerja Karyawan.....	56
4.10 Rekapitulasi Skor Kinerja Karyawan.....	57
4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner	58
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	60
4.13 Hasil Uji Normalitas	62
4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi	63
4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja.....	63
4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
4.17 Hasil Uji t	66
4.18 Hasil Uji F.....	67
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
4.20 Hasil Uji Regresi Berganda.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	34
3.1 Struktur Organisasi PT Maju Bersama Kuala Jambi	49
4.1 Normal P-Plot.....	61
4.2 Grafik Scatterplot.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	75
2. Karakteristik Responden	79
3. Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi	80
4. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja.....	82
5. Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	84
6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	86
7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	88
8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	90
9. Hasil Uji Reliabilitas	92
10. Hasil Uji Normalitas	93
11. Hasil Uji Linearitas	94
12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	95
13. Heteroskedastisitas	96
14. Hasil Uji t.....	97
15. Hasil Uji F.....	98
16. Hasil Uji Koefisien Determinasi	99
17. Hasil Uji Regresi Berganda.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa hingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Husaini, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Hasibuan, 2003).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya (Sumarwinati, 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi maupun kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu faktor adalah kebudayaan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kebudayaan berkaitan dengan kesadaran karyawan untuk mematuhi segala aturan kerja yang telah digariskan oleh perusahaan. Penegakkan budaya organisasi secara positif akan memperoleh reward dari perusahaan, sementara pelanggaran terhadap aturan kerja akan memperoleh sanksi dari perusahaan (Sutrisno, 2014). Berdasarkan observasi awal, peneliti memperoleh data jumlah karyawan pada PT.Maju Bersama Kuala Jambi Tanjabtim sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Maju Bersama Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	66
2	2017	79
3	2018	53
4	2019	91
5	2020	98

Sumber : PT. Maju Bersama Kuala Jambi

Berdasarkan tabel jumlah karyawan pada PT. Maju Bersama tahun 2016 sampai tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah karyawan tahun 2016 ada 66 orang karyawan, tahun 2017 terdapat 79 orang karyawan, pada tahun 2018 jumlah karyawan PT. Maju Bersama mengalami penurunan hingga 53 orang karyawan, kemudian pada tahun 2019 jumlah karyawan di PT. Maju Bersama Kuala Jambi mengalami peningkatan kembali yaitu 91 orang karyawan. Sedangkan pada tahun 2020, jumlah karyawan ada 98 orang.

Suatu perusahaan dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Selama sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan atau anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas perusahaan (Wardani, 2016). Pada PT. Maju Bersama, budaya organisasi tidak serta merta berjalan dengan mudah. Jumlah karyawan yang cukup banyak membuat perusahaan membutuhkan penyesuaian yang panjang. Penerapan batasan hingga aturan membutuhkan waktu hingga terbentuk karakter karyawan akibat dari budaya organisasi yang kuat. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya organisasi yang dianut dalam dalam organisasi tersebut.

Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan akan dapat menumbuhkan komitmen dan loyalitas karyawan. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan

karyawan terhadap aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal (Arifin, 2012 : 57). Dari hasil survei sementara yang dilakukan peneliti di awal penelitian dengan 10 responden, dengan pernyataan pada angket sebagai berikut:

Tabel 1.2
Survei Sementara Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	S	TS
1	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya	70%	30%
2	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya	40%	60%
3	Lingkungan kerja mempermudah saya menyelesaikan pekerjaan	80%	20%
4	Rekan kerja menghargai usaha saya	30%	70%
5	Sikap saling menghargai diterapkan oleh sebagian besar karyawan di lingkungan kerja	40%	60%

Berdasarkan tabel hasil survei sementara kepuasan kerja tersebut dapat diketahui bahwa dari 10 responden, 70% menyatakan setuju sedangkan 30% menyatakan tidak setuju. Kemudian untuk kebijakan promosi sesuai dengan harapan, 40% menyatakan setuju dan 60% menyatakan tidak setuju dikarenakan tidak merasa kebijakan promosi telah sesuai dengan harapan. Responden menyatakan 80% setuju terhadap lingkungan kerja mempermudah menyelesaikan pekerjaan dan 20% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan lingkungan kerja mempermudah menyelesaikan pekerjaan. Untuk pernyataan rekan kerja menghargai usaha saya, 30% menyatakan setuju dan 70% menyatakan tidak setuju karena sering merasa tidak dihargai usaha yang telah dilakukan oleh responden dari pekerjaannya. Dan sikap saling menghargai diterapkan oleh sebagian besar orang di lingkungan kerja, 40% menyatakan setuju dan 60% menyatakan tidak setuju terhadap sikap saling menghargai telah diterapkan oleh sebagian besar karyawan di lingkungan kerja.

PT. Maju Bersama adalah sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri perdagangan barang dan jasa dengan jenis barang penampung hasil laut. Perusahaan ini berlokasi di Kuala Jambi. Setiap perusahaan menginginkan kinerja individu yang memuaskan, begitu juga dengan PT. Maju Bersama. Nilai yang sangat memuaskan tersebut akan menuntun mereka menapak karir lebih baik di masa yang akan datang.

PT. Maju Bersama menyadari perlunya dukungan karyawan dalam kegiatan produksinya. Salah satu indikasi dari meningkatnya kinerja perusahaan adalah meningkatnya penjualan perusahaan, begitu juga dengan PT. Maju Bersama, salah satu keberhasilan dari kinerja perusahaan adalah tercapainya target produksi sebagaimana tergambar pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Hasil pencapaian jumlah hasil produksi PT. Maju Bersama
Tahun 2015 – 2019

No	Tahun	Target Produksi	Hasil Produksi (Ton)	Realisasi	Persentase
1	2016	4.500.000	54	3.210.000	71,3 %
2	2017	4.500.000	37	3.137.400	69,7 %
3	2018	4.500.000	49	3.374.000	74,9 %
4	2019	4.500.000	58	3.230.000	71,7 %
5	2020	4.500.000	46	3.500.000	77,7 %

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi produk mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2016 realisasi produksi mengalami penurunan dengan nilai persentase sebesar 69,7%. Pada tahun 2017 mengalami peningkatan dengan nilai persentase sebesar 74,9%. Kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 71,7%, selanjutnya di tahun 2019 mengalami peningkatan kembali sebesar 77,7%.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil survey awal yang dilakukan maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi masih rendah
2. Masih banyak karyawan yang menyatakan kurang puas dalam bekerja
3. Belum tercapainya target dalam mencapai kinerja yang diinginkan
4. Rendahnya kerja sama tim dalam menjalankan kinerja

1.3 Rumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Maju Bersama ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Bersama?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Bersama?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Bersama?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Maju Bersama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Bersama.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1 Hasil penelitian budaya organisasi dan kepuasan kerja bagi kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 2 Memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk perusahaan yang mengelola sumber daya manusia dalam perpatokan hasil pengujian empiris konstruk tersebut, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Ekonomi

Ekonomi adalah aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi, pertukaran, dan konsumsi barang dan jasa. Ekonomi secara umum atau secara khusus adalah aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga¹. Ekonomi juga dikatakan sebagai ilmu yang menerangkan cara-cara menghasilkan, mengedarkan, membagi serta memakai barang dan jasa dalam masyarakat sehingga kebutuhan materi masyarakat dapat terpenuhi sebaik-baiknya. Kegiatan ekonomi dalam masyarakat adalah mengatur urusan harta kekayaan baik yang menyangkut kepemilikan, pengembangan maupun distribusi (Sholahuddin, 2007:3).

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu oikos yang berarti keluarga (rumah tangga), dan nomos berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat (Nazir, 2009:14).

Manusia hidup dalam suatu kelompok yang membentuk suatu sistem. Sistem secara sederhana dapat diartikan sebagai interaksi, kaitan, atau hubungan dari unsur- unsur yang lebih kecil membentuk satuan yang lebih besar dan kompleks sifatnya. Dengan demikian sistem ekonomi adalah interaksi dari unit-unit yang kecil (para konsumen dan produsen) ke dalam unit ekonomi yang lebih besar disuatu wilayah tertentu (Deliarnov, 2009:2).

2.1.2 Manajemen

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah,2017:27). Sedangkan menurut Wijayanti (2012:22) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksudmaksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan (Terry, 2005:1)

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Dalam pengelolaan suatu organisasi atau sebuah perusahaan diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya. Beberapa di antara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2012:9) adalah sebagai berikut:

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perangan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendelegasian wewenang.

c) Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d) Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

e) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007:41).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan

tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009:20).

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam jaringan sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan menunjukkan bagaimana cara-cara SDM yang professional diperluas dalam departemen informasi SDM sebagai basis dasar untuk menerapkan analisis pekerjaan yang menyediakan pelayanan lebih baik dalam pelaksanaan tugastugas manajer atau pimpinan. Kemudian bagian tersebut diamanatkan/ditunjukkan untuk bahan informasi sumber daya manusia serta konsekuensi dari pengelolanya (Taufiqurahman, 2009:48).

Adapun fungsi yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi analisis pekerjaan menurut Taufiqurahman (2009:48) adalah sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.

- b) Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan pegawai.
- c) Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
- d) Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
- e) Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Sedarmayanti (2011) mendefenisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang dan organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu. Nilai mengacu kepada apa yang diyakini merupakan hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku. Norma adalah peraturan tak tertulis mengenai perilaku. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi.

Robbins (2004) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan perekat social yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya. Luthans (2006) mendefenisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial.

Sedangkan menurut Schein (2005) mendefenisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

2.1.4.2 Elemen Budaya Organisasi

Menurut Schein (2010), budaya organisasi meliputi asumsi, adaptasi, persepsi dan pelajaran. Ia lebih lanjut menetapkan bahwa suatu budaya organisasi mempunyai tiga lapisan :

- 1) Lapisan I meliputi benda-benda dan ciptaan yang kelihatan, tetapi sering tidak bias menginterpretasikan. Suatu laporan tahunan, laporan berkala, jarak pembagiantar pekerja, dan peralatan adalah contoh dari benda-benda dan ciptaan.

- 2) Pada lapisan ke II adalah nilai-nilai, atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai-nilai sadar, hasrat afektif atau keinginan.
- 3) Dalam lapisan III adalah asumsi dasar yang menceritakan pada individu bagaimana cara memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini menceritakan kepada individu bagaimana untuk merasakan, berfikir tentang dan merasakan tentang pekerjaan, capaian tujuan, hubungan manusia, dan capaian rekan kerja.

Organisasi bisa beroperasi secara efisien hanya ketika membagi bersama nilai-nilai yang ada di antara karyawan. Nilai-nilai adalah suatu gagasan masyarakat tentang apa yang benar atau salah. Sejak budaya organisasi melibatkan harapan bersama, nilai-nilai dan sikap, itu menggunakan pengaruh pada individu, kelompok dan proses organisasi. Adapun elemen-elemen dari budaya organisasi menurut Tika (2006) adalah:

- 1) Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi di tentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, perusahaan harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan, penemuan baru, atau pengelolaan

biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2) Nilai-nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

4) Ritual

Kegiatan upacara di suatu perusahaan pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

5) Jaringan Budaya

Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informal.

2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2006) terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang meliputi dimensi structural dan perilaku yaitu meliputi :

- 1) *Inisiatif individu* yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- 2) *Toleransi terhadap tindakan beresiko* yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.

- 3) *Pengarahan* yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
- 4) *Integrasi* yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan - tujuan dan kegiatan - kegiatan pada unit - unit yang terpisah (departemen atau bidang - bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
- 5) *Dukungan manajemen* yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- 6) *Kontrol* yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai *dengan* menggunakan eraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- 7) *Sistem imbalan* yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 8) *Toleransi terhadap konflik* yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan

organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.

9) *Pola komunikasi* yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Adamy, 2016).

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa, "Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman". Sedangkan menurut Siagian mengemukakan bahwa, "Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya". Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi secara formal.

Adapun pengertian kepuasan kerja menurut Priyono (2008) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Kepuasan kerja tidak selamanya menjadi faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi, karena karyawan yang puas dalam bekerja belum tentu prestasi kerjanya meningkat. Namun paling tidak masalah kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius oleh para pengelola organisasi.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Bagaimanapun jug persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Priyono (2008), jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Adamy (2016) kepuasan kerja merupakan kunci utama kesejahteraan dan faktor penting bagi hasil pasar tenaga kerja. Bila kesejahteraan karyawan diperhatikan maka kinerja bagus, menurunnya *turnover*, sehingga hal ini menjadi perhatian perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang merasa puas merupakan pertanda bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen

yang efektif dan berhasil. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

2.1.5.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Priyono (2008) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor – faktor antara lain:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
- 7) Sikap pekerjaan (monoton/tidak)

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud bila seseorang tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi (Priyono, 2008).

Menurut Hasibuan (2003) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, keselamatan kerja, promosi, relasi dan kerja, peluang dimasa datang dan pekerjaan itu sendiri, balas jasa, penempatan, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan, sikap pimpinan dan sifat dari pekerjaannya.

Aspek – aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia. Kepuasan kerja

dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dapat dikelompokkan kedalam empat kelompok menurut Adamy (2016), yaitu:

- 1) *Monetary, non monetary.*
- 2) Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*).
- 3) Karakteristik kerja (*work characteristics*).
- 4) Karakteristik individu (*individual characteristic*).

Jadi kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi atau perasaan karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan yang ditandai dengan upah atau imbalan, keadaan pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja. Meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Adamy (2016) pengaruh utama atau faktor – faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*).

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Misalnya penelitian yang berhubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan pada desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2) Gaji (*pay*).

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3) Promosi (*promotions*).

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 10% pada dasarnya tidak memuaskan seperti kenaikan gaji 20%.

4) Pengawasan (*Supervision*).

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.

5) Kelompok Kerja (*Work group*).

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif

merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat” bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Penelitian terbaru mengidentifikasi bahwa kelompok yang memerlukan saling ketergantungan antara anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

6) Kondisi Kerja (*Working conditions*).

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

2.1.5.3 Aspek Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan. Adamy (2016) mengemukakan alasan

pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, diantaranya:

- 1) Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
- 2) Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting, cenderung membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
- 3) Alasan kesehatan jasmani. Menyenangi pekerjaan cenderung berumur panjang dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standanya kepuasannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja. Menurut Priyono (2008) indikator kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan
- 2) Moral kerja karyawan
- 3) Rendahnya *turn over*.

2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.6.1 Definisi Kinerja Karyawan

Berbagai literatur banyak memberikan penafsiran mengenai *performance appraisal* (kinerja). Menurut Almitraf (2015), bahwa ‘*Performance* bukanlah kerja, melainkan bagaimana seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur dan organisasi yang telah ditetapkan’.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan banyak faktor, seperti harapan, kemampuan, tingkat imbalan, motivasi, kepuasan, dan sebagainya. Kinerja menurut Bukit (2017) adalah proses melalui cara organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, jujur, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal itu tentunya akan mengantungkan organisasi itu sendiri.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Disisi lain Marvilli (2016) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja pegawai menurut Priyono (2008) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh pegawai dan organisasi untuk meningkatkannya.

Menurut Mustika (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penekanan makna kinerja ini adalah hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai.

Kinerja karyawan merupakan asil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitasm jangka waktum kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Adamy, 2016).

2.1.6.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai karyawan dengan standar suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Robbins (2008), dalam melakukan penilaian kinerja terdapat kurang lebih tujuh metode yang sering digunakan dan menjadi faktor penentu, diantaranya adalah:

1. Esai Tertulis

Esai tertulis adalah teknik penilaian kinerja dimana penilai menuliskan gambaran kekuatan dan kelemahan, kinerja di masa lampau, dan potensi karyawan. Penilai tersebut juga akan memberikan saran untuk perbaikan.

2. Insiden Kritis

Penggunaan insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku kritis (penentu keberhasilan) atau utama yang memisahkan kinerja pekerjaan yang efektif dari yang tidak efektif. Penilai menuliskan anekdot yang menggambarkan apa yang dilakukan karyawan yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Kuncinya disini adalah hanya perilaku khusus, bukan cirri kepribadian yang di definisikan secara samar-samar, yang disebutkan.

3. Skala Pemeringkat Grafis

Metode ini mencantumkan serangkaian faktor kinerja seperti jumlah dan mutu pekerjaan, pengetahuan kerja, kerja sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Penilai kemudian melihat daftar itu dan memeringkat karyawan berdasarkan tiap faktor dengan menggunakan skala yang teratur kenaikannya. Skala itu biasanya menyebutkan lima poin, sebagai contoh, faktor seperti pengetahuan kerja mungkin diberi peringkat dari 1 (“sangat tidak memahami kewajiban pekerjaan”) sampai 5 (“menguasai secara penuh semua fase pekerjaan”).

4. Skala Pemeringkat Berdasarkan Perilaku

Skala ini menggabungkan unsur utama insiden kritis dan pendekatan skala pemeringkat grafis. Penilai memeringkat karyawan menurut item penilaian dalam skala numerikal, tetapi item penilaian itu berupa contoh perilaku sebenarnya dalam pekerjaan bukannya deskripsi atau ciri umum perilaku.

5. Perbandingan Berbagai Orang

Perbandingan berbagai orang merupakan teknik penilaian kinerja yang membandingkan kinerja seseorang dengan kinerja orang lain. Pendekatan ini pertama kali dipopulerkan oleh mantan CEO General Electric Jack Welch. Dalam pendekatan ini, karyawan dinilai sebagai penampil terbaik (20 persen), penampil menengah (70 persen) atau penampil bawah (10 persen).

6. Sasaran

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan metode ini karyawan dievaluasi berdasar seberapa baik mereka mencapai serangkaian sasaran tertentu yang telah dibuat oleh mereka dan manajernya. Metode ini merupakan metode yang lebih disukai untuk menilai manajer dan karyawan profesional.

7. Umpan Balik 360 Derajat

Umpan balik 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan umpan balik dari penyelia, karyawan, dan rekan kerja. Dengan kata lain, jenis kajian itu menggunakan informasi dari lingkaran penuh orang-orang yang dengan orang-orang tersebut manajer berinteraksi.

2.1.6.3 Aspek Pentingnya Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, penilaian kinerja karyawan merupakan suatu ukuran efektivitas organisasi. Melalui upaya tenaga kerja secara individu dimana tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, jika kinerja karyawan dapat

diperbaiki, maka kinerja organisasi akan meningkat. Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang kritis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan pemanfaatan kinerja karyawan akan sangat menolong perkembangan organisasi (Husaini, 2017).

Menurut Adamy (2016) berpendapat bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Untuk mengetahui kinerja seseorang karyawan atau organisasi, maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbeda dengan kinerja secara tradisional dimana kinerja karyawan dibandingkan dengan standar-standar, untuk karyawan dengan kinerja yang baik/memenuhi standar diberi imbalan, sedangkan yang tidak memenuhi standar dikenakan sanksi. Pendekatan modern menyediakan umpan balik untuk melakukan tindakan perbaikan (*corrective action*) untuk selalu megupayakan peningkatan kinerja karyawan.

2.1.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Adamy (2016) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
- 3) *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
- 4) *Cost-Efectivenese* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material).
- 5) *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
- 6) *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu pada penelitian ini adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul & Metode	Hasil Penelitian
1.	Diana Sulianti (2009)	Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Metode teknik analisis yang digunakan adalah <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara
2.	Noor Arifin (2012)	Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta Senenan	Menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, kepuasan

		<p>Jejara. Metode teknik analisis yang digunakan adalah <i>structural equation modeling</i> (SEM) dengan pendekatan <i>partial least square</i> (PLS)</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.</p>
3.	<p>Yusak William Suryahadi (2015)</p>	<p>Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel. Metode teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh</p>	<p>Menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada perusahaan, dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan</p>
4.	<p>Tri Bodroastuti (2016)</p>	<p>Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Metode teknik analisis yang digunakan adalah <i>structural equation modeling</i> (SEM) dan pengujian uji F dan uji t</p>	<p>Menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB), variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB), variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Abdul Latief, Syardiansah, dan Muhammad Safwan (2019)</p>	<p>Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda</p>	<p>Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa, secara parsial komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota</p>

		dengan teknik sampling <i>non probability sampling</i> menggunakan sampling jenuh	Langsa, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa, dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa sebesar 33,4% dan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain
--	--	---	--

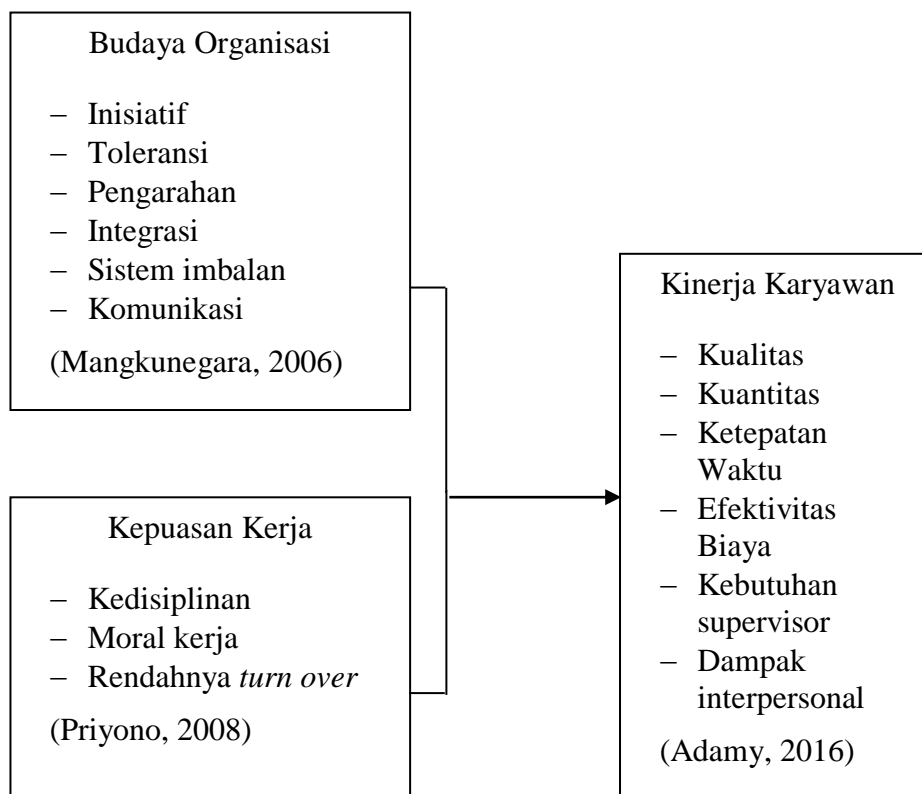
2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi sangat berkepentingan dengan peningkatan profesionalitas kerja dan peningkatan kinerja organisasi. Organisasi yang menyadari pentingnya peningkatan kinerja pegawai akan berusaha mencari berbagai trik yang jitu meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja adalah suatu cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai kerja dengan penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi mereka yang dilayani. Adapun hasil kerja yang bermutu tersebut adalah pada tataran yang terlihat maupun tidak terlihat.

Komitmen adalah keterikatan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Komitmen menyangkut suatu kekuatan moril seseorang yang merasa terikat terhadap objek tertentu, dalam hal ini meningkatkan profesionalitas nya. Keterikatan secara moril ini membuat seorang guru senantiasa berpacu dan memiliki tanggung jawab untuk memperbaiki diri secara berkelanjutan sesuai dengan standar yang dipersyaratkan oleh organisasi. Seorang yang tidak memiliki komitmen dalam bekerja akan berjalan sendiri tanpa tahu apa yang diharapkan

dari kerjanya.

Dengan memperhatikan hubungan Budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, di mana diduga bahwa masing-masing terdapat hubungan, maka kedua variabel bebas tersebut berarti sama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Adapun skema kerangka Pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama baik atau tinggi.
2. Diduga budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Bersama

2.5 Metode Penelitian

2.5.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan di PT. Maju Bersama.

2.5.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Nurdin, Ismail, & Sri Hartati, 2019:171-172):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden

melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

2.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Nurdin, Ismail, & Sri Hartati, 2019:173-187):

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai karyawan di PT. Maju Bersama.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di PT. Maju Bersama.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Tabel 2.2
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat rendah	1
Sedang	2
Netral	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

2.5.4 Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Nurdin, Ismail, & Sri Hartati, 2019:91-95).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Maju Bersama yang berjumlah 98 orang, untuk pimpinan 3 orang sehingga populasi karyawan berjumlah 95 orang yang terdiri dari 30 orang karyawan tetap, 30 orang karyawan kontrak, dan 35 orang buruh harian lepas. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan tetap yang berjumlah 30 orang.

2.5.5 Metode Analisis Data

2.5.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$R_s = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : R_s = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$R_s = 30 \frac{5-1}{5}$$

$$5$$

$$R_s = 24$$

- Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = $n \times$ skor terendah

$$= 30 \times 1$$

$$= 30$$

Rentang skor tertinggi = $n \times$ skor tertinggi

$$= 30 \times 5$$

$$= 150$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.3
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria		
	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
30-54	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
55-79	Tidak Baik	Tidak Puas	Rendah
80-103	Cukup Baik	Cukup Puas	Sedang
104-127	Baik	Puas	Tinggi
128-150	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2012)

2.5.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisa yang menggunakan menggunakan model-model, seperti model matematika (*statistic econometric*). Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi berganda SPSS 20.0.

1. Pengujian Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrument penelitian atau kuesioner adalah valid. Nilai r tabel dapat diketahui dengan melihat pada tabel nilai r product moment (Ghozali,2011).

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji validitas pada komponen kuesioner selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa akurat komponen kuesioner yang digunakan pada penelitian. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. (Ghozali, 2011).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2011).

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data dalam penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS 20.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dengan teknik analisis ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linear.

Pengujian statistik dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS 20. Untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik uji F, dengan catatan jika tingkat signifikansi (probabilitas) $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi linear dan model dapat diterima.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $tolerance < 0.1$ sedangkan *Variance Inflation Factor* (VIF) > 5 (Ghozali, 2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika *variance* dari satu residual satu

pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka terjadi homoskedastisitas jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, 2011). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot yang disajikan, jika terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan konsumen, berdasarkan masukan variabel independennya.

3 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun model persamaan yang digunakan adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Kepuasan kerja

e = Error

b. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y .

c. Uji F_{hitung} (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

2. Kriteria Keputusan

Jika nilai sig $> 0,05$ = artinya antara variabel independen (X) secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika nilai sig $< 0,05$ = artinya antara variabel independen (X) secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

2.6 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Butir Pertanyaan
1	Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara, 2005)	Budaya yang berkelanjutan	1. Keyakinan pada organisasi 2. Adanya rasa nyaman dalam berbudaya terhadap organisasi	Ordinal	1, 2
		Kesamaan tujuan organisasi	3. organisasi memotivasi dalam berprestasi 4. organisasi memberikan inspirasi terhadap karyawan untuk memajukan perusahaan		3, 4
		Kesamaan nilai-nilai organisasi	5. karyawan menyetujui nilai-nilai yang ada di perusahaan 6. Karyawan memiliki kesamaan mengenai nilai-nilai yang di anut oleh perusahaan		5,6
		Budaya afektif	7. kepedulian terhadap keadaan perusahaan 8. karyawan merasa bangga terhadap perusahaan 9. karyawan memiliki kesadaran untuk memajukan perusahaan 10. kepedulian terhadap rekan kerja		7,8,9, 10
2	Kepuasan Kerja adalah Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang	Kepuasan pada gaji	1. karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima 2. Karyawan merasa tunjangan	Ordinal	1, 2

	menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman (Hasibuan, 2009)		sesuai dengan kinerja mereka			
		Kepuasan terhadap pekerjaan	3. pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan 4. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan			3, 4
		Kepuasan pada promosi	5. Karir karyawan berkembang 6. Adanya kenaikan posisi bagi karyawan yang melakukan tugas dengan baik			5, 6
		Kepuasan pada perilaku rekan kerja	7. adanya dukungan dari rekan kerja 8. rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya			7,8
		Kepuasan terhadap atasan	9. adanya dukungan dari atasan 10. atasan bersikap proporsional			9, 10
3	Kinerja Karyawan adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu	Efisiensi Karyawan	1. kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan 2. bekerja sesuai dengan SOP 3. Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	Ordinal	1, 2, 3	
<i>Job knowledge</i>		4. Pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan 5. Pengetahuan mengenai keterampilan yang diperlukan dalam bekerja	4, 5			

		<i>Cooperation</i>	6. membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan 7. adanya hubungan baik antara rekan kerja		6, 7
		Usaha Karyawan	8. Berusaha keras dalam mencapai target 9. berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan		8, 9
		Kemampuan Karyawan	10. Memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat		10

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Objek Penelitian

Bisnis jual beli ikan laut ini terletak di Kuala Jambi yang merupakan sebuah kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi, Indonesia. Usaha jual beli ikan laut ini berlangsung sejak tahun 1996. Pada awalnya berdiri hanya menangani hasil laut lokal/ikan pasar, namun dengan berkembangnya waktu usaha ini mempunyai relasi dan akhirnya bisa ikut lelang hasil laut ekspor. Pendistribusian udang ini adalah dari tengkulak yang berada di semua pantai, yang nantinya udang akan diantarkan oleh tengkulak kepada PT. Maju Bersama Kuala Jambi yang akan mengambil langsung ke tengkulak. udang yang sudah sampai akan disimpan di gudang PT. Maju Bersama Kuala Jambi. Jika udang sudah satu muatan akan dikirim ke pabrik. Selain itu udang juga akan masuk ekspor harian atau dikirim ke tempat yang mempunyai harga paling tinggi. Maksud dari Ekspor harian adalah udang dengan kondisi yang masih segar sedangkan udang kurang segar merupakan ekspor beku maka pengiriman masuk ke pabrik.

Jumlah karyawan PT. Maju Bersama Kuala Jambi mencapai 95 karyawan. Karyawan pada bisnis ikan laut dituntut mempunyai stamina yang kuat, karena pekerjaan dalam bisnis hasil laut ini lebih banyak mengandalkan tenaga. PT. Maju Bersama Kuala Jambi melihat adanya peluang yang sangat menjanjikan di bisnis jual beli udang ini, selama bisnis tersebut dapat dikelola dengan benar dan serius. Benar yang dimaksud adalah benar dalam melakukan pembukuan dan serius yang

dimaksud adalah serius dalam penanganannya. Dalam bisnis jual beli udang PT. Maju Bersama Kuala Jambi tidak ada promosi yang dilakukan. Semua tergantung musim dan cuaca.

3.2 Visi dan Misi

Visi : Menjadi perusahaan yang terdepan, terbaik, dan terbesar di Provinsi Jambi dengan pola ekonomi kerakyatan manajemen solid, berorientasi hasil (keuntungan).

Misi : Menjadi perusahaan terbaik di Provinsi Jambi dengan memperhatikan kearifan lokal, kontribusi kepada masyarakat tempatan serta pelaksanaan standar standar mutu dan lingkungan.

3.3 Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan maka diperlukan struktur organisasi yang berisi tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan agar kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan baik dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berikut merupakan keterangan yang lebih jelas mengenai struktur organisasi yang ada di bisnis ikan laut :

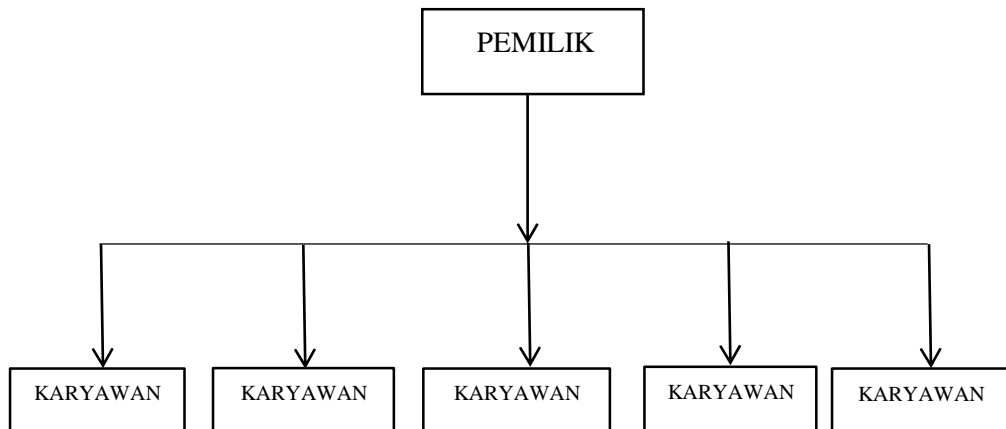
1. Pemilik

Bertanggungjawab atas semua kegiatan operasional bisnis udang secara keseluruhan dan mengkoordinasi karyawan.

2. Karyawan

Bertanggungjawab mengelompokkan udang dan pendistribusian udang ketempat tujuan.

Adapun struktur organisasi PT. Maju Bersama Kuala Jambi dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Maju Bersama Kuala Jambi

Struktur organisasi diatas menggambarkan arus lalu lintas tugas serta tanggung jawab yang ada dalam masing-masing anggota organisasi sebagai berikut:

1. Pemilik (pemimpin)

Pemimpin perusahaan adalah orang yang bertugas dan bertanggung jawab serta mempunyai wewenang sepenuhnya dalam :

- Membuat pembukuan transaksi udang.
- Mengkoordinasi karyawan.
- Menentukan pendistribusian udang.
- Mengawasi kinerja karyawan
- Membawa karyawan agar mampu untuk bekerja sama sesuai dengan tanggung jawabnya.

2. Karyawan

Karyawan pada bisnis udang ini bertugas

- Mengelompokkan udang sesuai dengan jenisnya
- Mengelompokkan udang sesuai dengan ukurannya.
- Mengelompokkan udang sesuai dengan kualitasnya.
- Mengemas udang yang sudah dikelompokkan. Setelah udang dikelompokkan berdasarkan jenis, ukuran dan kualitasnya kemudian udang akan dikemas kedalam box tempat udang. Untuk menjaga udang agar tetap masih bagus saat berjalanan ketempat pendistribusian maka pengemasan udang diberi es, hal tersebut bertujuan untuk menjaga kondisi udang tetap segar.
- Mendistribusikan udang ketempat tujuan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 30 responden di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	7	23,33
2	Laki-Laki	23	76,67
	Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden ada 76,67 persen responden 7 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 23,33 persen 23 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 20 tahun	2	6,67
2	20 – 30 tahun	9	30
3	31 – 40 tahun	15	50
4	41 – 50 tahun	3	10
5	> 51 tahun	1	3,33
Total		30	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden rata-rata usia responden berapa pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 15 orang dan persentase 50%. Sedangkan rentang usia responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang usia lebih dari 51 tahun dengan jumlah pegawai 1 orang atau 3,33% pegawai.

4.1.1.3 Deskripsi Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD /sederajat	4	13,33
2	SMA /sederajat	16	53,33
3	D1 - D3	1	3,33
4	S1 – S2	9	30
Total		30	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden terdapat 4 orang pendidikan terakhir SD, pendidikan terakhir SMA dengan pendidikan terakhir terbanyak ada 16 orang responden atau 53,33%, pendidikan terakhir D1-D3 ada 1 orang, dan untuk pendidikan terakhir S1 dan S2 ada 9 orang responden.

4.1.1.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja 30 responden di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 2 tahun	13	43,33
2	2 – 5 tahun	12	40
3	6 – 10 tahun	4	13,33
4	10 – 15 tahun	1	3,33
5	16 – 20 tahun	0	0
	Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden, Masa kerja responden di PT Maju Bersama Kuala Jambi dengan frekuensi terbanyak ada pada masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 13 orang. Kemudian untuk masa kerja responden di PT Maju Bersama Kuala Jambi dengan frekuensi paling sedikit ada pada masa rentang 10-15 tahun sebanyak 1 orang, untuk rentang masa kerja 16-20 tahun tidak ada responden yang memiliki masa kerja pada rentang tersebut.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Budaya Organisasi

Hasil tanggapan dari 30 responden di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur mengenai buaya organisasi di tempat kerja mereka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Responden Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		SR	S	N	T	ST	Skor	
1	Keyakinan pada organisasi	0	0	3	15	12	129	Sangat Baik
2	Adanya rasa nyaman dalam berbudaya terhadap organisasi	0	0	5	11	14	129	Sangat Baik
3	Organisasi memotivasi dalam berprestasi	0	0	5	12	13	128	Sangat Baik
4	Organisasi memberikan inspirasi terhadap karyawan untuk memajukan perusahaan	0	0	3	17	10	127	Baik
5	Karyawan menyetujui nilai-nilai yang ada di perusahaan	0	0	7	11	12	125	Baik
6	Karyawan memiliki kesamaan mengenai nilai-nilai yang di anut oleh perusahaan	0	0	2	14	14	132	Sangat Baik
7	Kepedulian terhadap keadaan perusahaan	0	0	4	14	12	128	Sangat Baik
8	Karyawan merasa bangga terhadap perusahaan	0	0	2	20	8	126	Baik
9	Karyawan memiliki kesadaran untuk memajukan perusahaan	0	0	2	13	15	133	Sangat Baik
10	Kepedulian terhadap rekan kerja	0	0	10	14	6	116	Baik
Jumlah							1273	Sangat Baik
Rara-rata Keseluruhan							127,3	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel budaya organisasi adalah 127,3 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi di PT Maju Bersama dalam keadaan sangat baik, diantara 10 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator karyawan memiliki kesadaran untuk memajukan perusahaan dengan nilai 133. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator kepedulian terhadap rekan kerja dengan nilai 116.

Rekapitulasi pernyataan dengan skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Karyawan memiliki kesadaran untuk memajukan perusahaan	133	Skor Tertinggi
2	Kepedulian terhadap rekan kerja	116	Skor Terendah

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		SR	S	N	T	ST	Skor	
1	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima	0	0	5	10	15	130	Sangat Puas
2	Karyawan merasa tunjangan sesuai dengan kinerja mereka	0	0	9	12	9	120	Puas
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan	0	0	7	17	6	119	Puas
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0	0	4	15	11	127	Puas
5	Karir karyawan berkembang	0	0	7	17	6	119	Puas
6	Adanya kenaikan posisi bagi karyawan yang melakukan tugas dengan baik	0	0	1	23	6	125	Puas
7	Adanya dukungan dari rekan kerja	0	0	2	15	13	131	Sangat Puas
8	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	0	0	6	21	3	117	Puas
9	Adanya dukungan dari atasan	0	0	0	14	16	136	Sangat Puas
10	Atasan bersikap proposional	0	0	0	19	11	131	Sangat Puas
Jumlah							1255	Puas
Rata-rata Keseluruhan							125,5	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kepuasan kerja adalah 125,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur dalam kategori puas. Diantara 10 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator adanya dukungan dari atasan dengan nilai 136. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan nilai 117. Rekapitulasi pernyataan dengan skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Adanya dukungan dari atasan	136	Skor Tertinggi
2	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	117	Skor Terendah

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan dari 30 responden di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur mengenai kinerja karyawan ditempat kerja mereka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		SR	S	N	T	ST	Skor	
1	Kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan	0	0	2	16	12	130	Sangat Tinggi
2	Bekerja sesuai dengan SOP	0	0	3	13	14	131	Sangat Tinggi
3	Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	0	0	4	12	14	130	Sangat Tinggi
4	Pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan	0	0	4	11	15	131	Sangat Tinggi
5	Pengetahuan mengenai keterampilan yang	0	0	5	12	13	128	Sangat Tinggi

	diperlukan dalam bekerja							
6	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	0	0	2	15	13	131	Sangat Tinggi
7	Adanya hubungan baik antara rekan kerja	0	0	6	14	10	124	Tinggi
8	Berusaha keras dalam mencapai target	0	0	5	15	10	125	Tinggi
9	Berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan	0	0	1	12	17	136	Sangat Tinggi
10	Memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat	0	0	0	14	16	136	Sangat Tinggi
Jumlah							1302	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							130,2	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan adalah 130,2 dengan kategori sangat tinggi. Diantara 10 indikator rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan indikator memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat dengan nilai 136. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator adanya hubungan baik antara rekan kerja dengan nilai 124. Rekapitulasi pernyataan dengan skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Skor Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan	136	Skor Tertinggi
2	Memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat	136	Skor Tertinggi
3	Adanya hubungan baik antara rekan kerja	124	Skor Terendah

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan indicator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya dengan bantuan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka r tabel maka instrument valid. Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 30 sampel ($n=30$, $df=28$) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan r -tabel adalah 0,3061. Didapatkan nilai r -hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	1	0,732	0,3061	Valid
	2	0,648	0,3061	Valid
	3	0,700	0,3061	Valid
	4	0,467	0,3061	Valid
	5	0,611	0,3061	Valid
	6	0,572	0,3061	Valid
	7	0,510	0,3061	Valid
	8	0,505	0,3061	Valid
	9	0,693	0,3061	Valid
	10	0,322	0,3061	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,568	0,3061	Valid

	2	0,594	0,3061	Valid
	3	0,763	0,3061	Valid
	4	0,610	0,3061	Valid
	5	0,597	0,3061	Valid
	6	0,406	0,3061	Valid
	7	0,506	0,3061	Valid
	8	0,478	0,3061	Valid
	9	0,695	0,3061	Valid
	10	0,319	0,3061	Valid
	Kinerja Karyawan	1	0,327	0,3061
2		0,406	0,3061	Valid
3		0,551	0,3061	Valid
4		0,373	0,3061	Valid
5		0,349	0,3061	Valid
6		0,408	0,3061	Valid
7		0,388	0,3061	Valid
8		0,467	0,3061	Valid
9		0,360	0,3061	Valid
10		0,438	0,3061	Valid

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat keseluruhan indikator variabel budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,3061.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan Cronbach's alpha coefficients dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

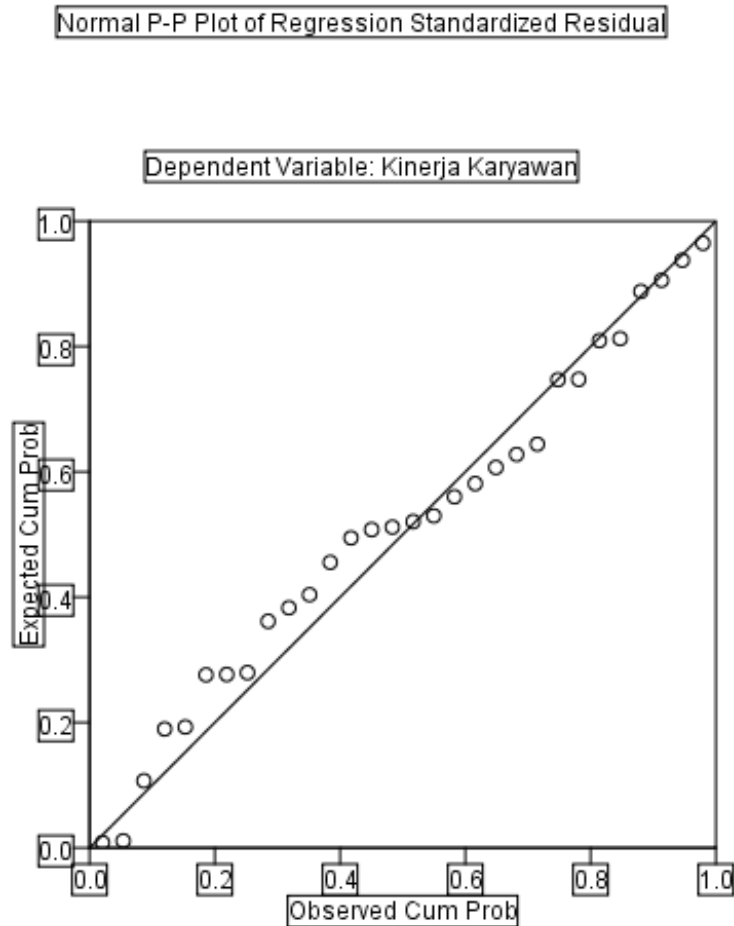
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Budaya Organisasi	10	0,735	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,712	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,755	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi, variabel kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik p-plot dan statistik Kolgomorov-Smirnov dengan SPSS Statistik 20. Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Normal P-Plot

Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Selanjutnya ialah pengujian uji normalitas menggunakan one sample kolmogorov smirnov dengan kriteria yang digunakan untuk uji normalitas kolmogorov smirnov tes melalui nilai Asymp. Sig (2-Tailed). Pengukuran dengan

membandingkan nilai Asymp. Sig (2- Tailed > 0,05, maka distribusi data tersebut normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72500300
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.084
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.559
Asymp. Sig. (2-tailed)		.914
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, karena nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar $0,914 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

4.1.4.2 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model regresi yang digunakan. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan Test for Linierity pada SPSS Statistik 20 dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk mengetahui model linear dapat digunakan dan dikatakan tepat dapat dilihat dari nilai signifikansi pada baris deviation from linearity yang ada pada tabel ANOVA. Jika nilai sig. > 0.05, maka model linear diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0.05, maka model linear ditolak.

Adapun hasil uji linearitas pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Groups	Between	(Combined)	61.914	11	5.629	1.506	.213
Budaya Organisasi		Linearity	18.911	1	18.911	5.059	.037
		Deviation from Linearity	43.004	10	4.300	1.150	.381
	Within Groups		67.286	18	3.738		
	Total		129.200	29			

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen di atas memiliki nilai signifikansi 0,381 lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

Adapun hasil uji linearitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Groups	Between	(Combined)	44.000	11	4.000	.845	.602
Kepuasan Kerja		Linearity	27.210	1	27.210	5.749	.028
		Deviation from Linearity	16.790	10	1.679	.355	.951
	Within Groups		85.200	18	4.733		
	Total		129.200	29			

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen (kepuasan kerja) di atas memiliki nilai signifikansi 0,951 lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui tidak adanya korelasi antar variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sehingga dengan uji ini dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel bebas memang benar-benar bebas. Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji multikolinearitas menggunakan program aplikasi SPSS. Adapun hipotesisnya adalah dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika skor VIF < 10 dan tolerance > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas

Jika skor VIF > 10 dan tolerance < 0,10 artinya terjadi multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	39.390	6.081		6.477	.000		
Budaya Organisasi	.196	.088	.350	2.216	.035	.994	1.006
Kepuasan Kerja	.295	.108	.432	2.740	.011	.994	1.006

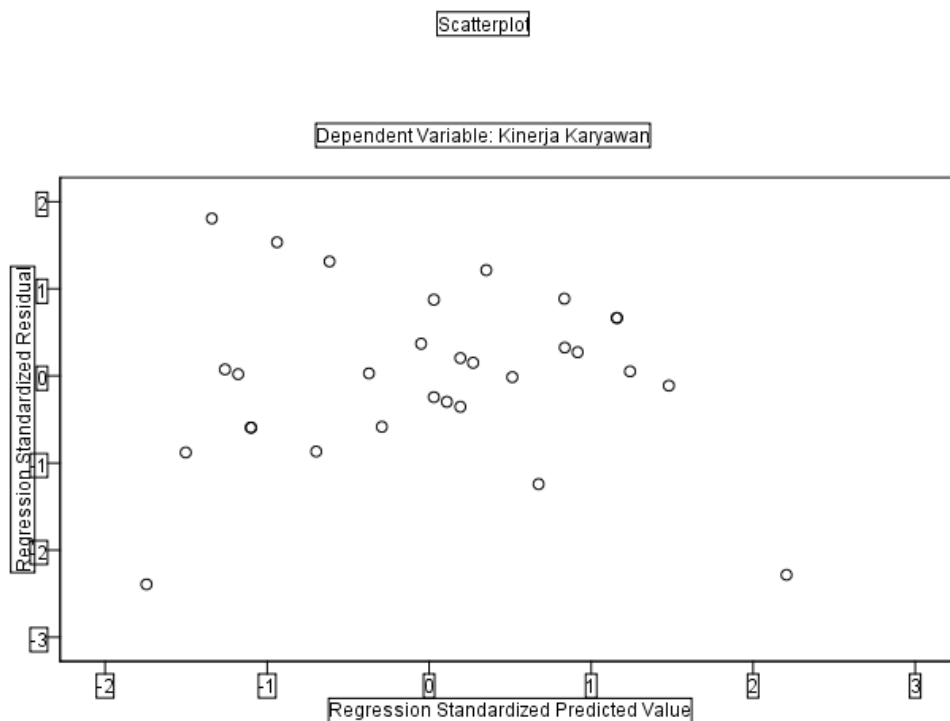
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai VIF adalah 1,006. Jika dibandingkan maka nilai VIF < 10 selain itu jika dilihat pada nilai tolerance maka

terlihat bahwa nilai tolerance adalah 0,994. Sehingga nilai tolerance $> 0,10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* dari pengolahan *SPSS Statistics 20* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut dapat terlihat bahwa model regresi tidak membentuk pola tertentu dalam grafik sehingga tidak mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik

menyebar secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.390	6.081		6.477	.000
	Budaya Organisasi	.196	.088	.350	2.216	.035
	Kepuasan Kerja	.295	.108	.432	2.740	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai:

a. Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikansi 0,035. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,035 < 0,05$). Besarnya pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,350 atau

35 %. Artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 35%.

b. Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel hasil uji t tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi 0,023. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan yang lebih besar dari nilai probabilitas ($0,023 < 0,05$). Besarnya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 0,347 atau 34,7%. Artinya disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 34,7%.

4.1.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut merupakan hasil uji F yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.907	2	21.453	6.712	.004 ^a
	Residual	86.293	27	3.196		
	Total	129.200	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS maka terlihat bahwa dalam uji F statistik ini terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004 kurang dari 0,05 yaitu $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

4.1.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.283	1.78775

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,283 atau 28,3%. Hal ini berarti variabel independent (budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 28,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.1.5.4 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	39.390	6.081	
	Budaya Organisasi	.196	.088	.350
	Kepuasan Kerja	.295	.108	.432

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 39.390 + 0,196 X_1 + 0,295 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 39.390

Hal ini berarti jika semua variabel independent (budaya organisasi dan kepuasan kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 39.390.

2. Budaya Organisasi (X_1) = 0,196

Nilai koefisien variabel budaya organisasi bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel budaya organisasi dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,196.

3. Kepuasan kerja (X_2) = 0,295

Nilai koefisien variabel kepuasan kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kepuasan kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,295.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,035 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 35%.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,023 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,7%.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan hasil uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,004 kurang dari 0,05 yaitu $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama

mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,283 atau 28,3%. Hal ini berarti variabel independent (budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 28,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan sebesar 35% antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur.
2. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan sebesar 34,7% antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur.
3. Hasil didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan sebesar 28,3% antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Maju Bersama Kuala Jambi Tanjung Jabung Timur.

5.2 Saran

Disarankan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sebagai pengukuran yang lebih luas sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almitraf. 2015. *Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Dalam Organisasi*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Volume 3. Nomor 1. Halaman 65-759.
- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal *Economia*. Volume 8. Nomor 1. Halaman 11-21.
- Bodroastuti, Tri. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *JDEB*. Volume 13. Nomor 1. Halaman 15-31.
- Bukit, Benjamin., Malusa, Tasman., dan Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Deliarnov. 2009. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, Abdullah. 2017. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal *Warta Edisi* 51.
- Latief, Abdul., Syardiansah., dan Safwan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan*. Jurnal *Administrasi Publik*. Volume 9. Nomor 1. Halaman 43-48.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marvilli, Sumual. 2016. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado*. Jurnal *Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. Volume 3. Nomor 20. Halaman 1-16.
- Mustika, Agnes., dan Utomo, Hardi. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Among Makarti*. Volume 6. Nomor 12. Halaman 87-111.
- Ngusmanto. 2017. *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Robbins, C. 2004. *Manajemen Edisi Ketujuh Edisi Indonesia Jilid Kesatu*. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Schein, Edgar. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Josey Bass.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sholahuddin, M. 2007. *Asas-Asas Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulianti, Diana. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Volume 11. Nomor 1. Halaman 31-37.
- Sumarwinati, Sri., dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. *Dimensi*. Volume 8. Nomor 1. Halaman 13-27.
- Suryahadi, Yusak William. 2015. *Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel*. *AGORA*. Volume 3. Nomor 2. Halaman 625-630.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Taufiqurahman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Maestopo Beragama.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wardani, Rodhiathul Kusuma. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 31. Nomor 1. Halaman 58-65
- Wijayanti, Irine D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.

Lampiran 1. Kuesioner penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan PT. Maju Bersama

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi

NAMA : M. Irabi

NIM : 1700861201101

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama", maka saya memohon bantuan serta kesedian nya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

M. Irabi

Identitas responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (\surd)

1. Jenis kelamin : laki-laki perempuan
2. Usia : ≤ 20 tahun
 20-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : <SD/ sederajat
 <SMA/ sederajat
 D1-D3 S1-S2
4. Masa kerja : ≤ 2 tahun 2-5 tahun
 6-10 tahun
 10-15 tahun 16-20 tahun

Petunjuk pengisian

Contreng \surd kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

ST = Sangat tinggi (5)

T = Tinggi (4)

N = Netral (3)

S = Sedang (2)

SR = Sangat rendah (1)

Contoh:

No	Pertanyaan	ST	T	N	S	SR
1	Organisasi memberikan inspirasi terhadap karyawan untuk memajukan perusahaan		\surd			

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST	T	N	S	SR
Budaya yang berkelanjutan						
1.	Keyakinan pada organisasi					
2.	Adanya rasa nyaman dalam berbudaya terhadap organisasi					
Kesamaan tujuan organisasi						
3	Organisasi memotivasi dalam berprestasi					
4	Organisasi memberikan inspirasi terhadap karyawan untuk memajukan perusahaan					
Kesamaan nilai-nilai organisasi						
5	Karyawan menyetujui nilai-nilai yang ada di perusahaan					
6.	Karyawan memiliki kesamaan mengenai nilai-nilai yang di anut oleh perusahaan					
Budaya afektif						
7.	Kepedulian terhadap keadaan perusahaan					
8.	Karyawan merasa bangga terhadap perusahaan					
9.	Karyawan memiliki kesadaran untuk memajukan perusahaan					
10.	Kepedulian terhadap rekan kerja					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST	T	N	S	SR
Kepuasan pada gaji						
1.	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima					
2.	Karyawan merasa tunjangan sesuai dengan kinerja mereka					
Kepuasan terhadap pekerjaan						
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan					
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
Kepuasan pada promosi						
5	Karir karyawan berkembang					
6	Adanya kenaikan posisi bagi					

	karyawan yang melakukan tugas dengan baik					
Kepuasan pada perilaku rekan kerja						
7.	Adanya dukungan dari rekan kerja					
8.	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					
Kepuasan terhadap atasan						
9.	Adanya dukungan dari atasan					
10.	Atasan bersikap proporsional					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST	T	N	S	SR
Efisiensi karyawan						
1.	Kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan					
2.	Bekerja sesuai dengan SOP					
3.	Pemanfaatan waktu kerja dengan baik					
Job knowledge						
4.	Pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan					
5.	Pengetahuan mengenai keterampilan yang diperlukan dalam bekerja					
Cooperation						
6.	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
7.	Adanya hubungan baik antara rekan kerja					
Usaha karyawan						
8.	Berusaha keras dalam mencapai target					
9.	Berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan					
Kemampuan karyawan						
10.	Memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	Laki-Laki	52	S1	11 tahun
2	Laki-Laki	33	SD	1 tahun
3	Laki-Laki	32	SMA	2 tahun
4	Laki-Laki	33	SMA	1 tahun
5	Laki-Laki	19	SMA	5 bulan
6	Laki-Laki	18	SMA	5 bulan
7	Laki-Laki	31	SMA	1 tahun
8	Laki-Laki	31	SMA	1 tahun
9	Laki-Laki	44	SD	7 tahun
10	Laki-Laki	41	SMA	3 tahun
11	Laki-Laki	30	SMA	2 tahun
12	Perempuan	29	S1	1 tahun
13	Perempuan	27	S1	1 tahun
14	Laki-Laki	35	SMA	2 tahun
15	Laki-Laki	33	SMA	4 tahun
16	Laki-Laki	40	SD	6 tahun
17	Laki-Laki	28	SMA	2 tahun
18	Laki-Laki	29	S1	2 tahun
19	Laki-Laki	28	S1	1 tahun
20	Laki-Laki	31	SMA	7 tahun
21	Perempuan	42	S2	3 tahun
22	Laki-Laki	33	SMA	6 tahun
23	Laki-Laki	36	SMA	1 tahun
24	Laki-Laki	32	SMA	3 tahun
25	Laki-Laki	40	SD	2 tahun
26	Perempuan	31	S1	2 tahun
27	Perempuan	28	S1	1 tahun
28	Perempuan	24	S1	8 bulan
29	Perempuan	22	D3	2 bulan
30	Laki-Laki	31	SMA	2 tahun

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
6	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
8	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
10	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	42
11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
12	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
13	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
14	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
15	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
20	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
23	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
24	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37

25	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
26	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
27	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
28	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
29	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
30	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	46
Total	129	129	128	127	125	132	128	126	133	116	1273

Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	42
6	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	38
7	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
8	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	40
9	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	40
10	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	45
11	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
13	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
15	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	38
16	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	44
17	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
18	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
19	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	41
20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
21	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
22	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
23	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35

24	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43
25	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	37
26	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43
27	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	38
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
Total	130	120	119	127	119	125	131	117	136	131	1255

Lampiran 5. Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	44
2	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	43
3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	43
4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	42
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
6	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	40
7	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
8	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43
9	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
10	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45
11	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
12	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
15	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
16	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	45
17	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	42
18	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
19	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	41
20	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42
21	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	45
22	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	45
23	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	41

24	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	46
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
26	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
27	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	41
28	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
29	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
Total	130	131	130	131	128	131	124	125	136	136	1302

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.727**	.401*	.161	.301	.204	.352	.404*	.516**	.015	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.396	.106	.278	.056	.027	.004	.939	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	.727**	1	.721**	.140	.145	.030	.439*	.351	.448*	-.428*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.462	.444	.877	.015	.057	.013	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	.401*	.721**	1	.308	.334	.060	.328	.457*	.412*	-.187	.700**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000		.098	.071	.753	.077	.011	.024	.322	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	.161	.140	.308	1	.545**	.284	.090	-.240	.173	.070	.467**
	Sig. (2-tailed)	.396	.462	.098		.002	.129	.635	.202	.361	.712	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	.301	.145	.334	.545**	1	.280	-.084	.395*	.336	.099	.611**
	Sig. (2-tailed)	.106	.444	.071	.002		.133	.659	.031	.069	.601	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 6	Pearson Correlation	.204	.030	.060	.284	.280	1	.626**	.161	.337	.274	.572**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.278	.877	.753	.129	.133		.000	.395	.069	.144	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 7	Pearson Correlation	.352	.439*	.328	.090	-.084	.626**	1	.127	.281	-.269	.510**
	Sig. (2-tailed)	.056	.015	.077	.635	.659	.000		.505	.132	.151	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 8	Pearson Correlation	.404*	.351	.457*	-.240	.395*	.161	.127	1	.240	-.017	.505**
	Sig. (2-tailed)	.027	.057	.011	.202	.031	.395	.505		.202	.928	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 9	Pearson Correlation	.516**	.448*	.412*	.173	.336	.337	.281	.240	1	.131	.693**
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.024	.361	.069	.069	.132	.202		.491	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 10	Pearson Correlation	.015	-.428*	-.187	.070	.099	.274	-.269	-.017	.131	1	.322
	Sig. (2-tailed)	.939	.018	.322	.712	.601	.144	.151	.928	.491		.521
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.732**	.648**	.700**	.467**	.611**	.572**	.510**	.505**	.693**	.322	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.001	.004	.004	.000	.521	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.693**	.499**	.179	.159	.132	-.271	.083	.239	-.340	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.345	.402	.488	.147	.663	.203	.066	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	.693**	1	.720**	.387*	.065	-.095	-.356	.080	.259	-.357	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.035	.731	.618	.054	.675	.167	.053	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	.499**	.720**	1	.549**	.306	.019	-.305	.273	.461*	-.067	.763**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.002	.100	.922	.102	.144	.010	.726	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	.179	.387*	.549**	1	.398*	.312	-.212	-.121	.227	.149	.610**
	Sig. (2-tailed)	.345	.035	.002		.030	.093	.261	.526	.228	.433	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	.159	.065	.306	.398*	1	.354	.031	.085	.461*	.144	.597**
	Sig. (2-tailed)	.402	.731	.100	.030		.055	.872	.656	.010	.448	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 6	Pearson Correlation	.132	-.095	.019	.312	.354	1	.263	.205	.049	.025	.406*
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.488	.618	.922	.093	.055		.159	.278	.797	.894	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 7	Pearson Correlation	-.271	-.356	-.305	-.212	.031	.263	1	.420*	.346	-.004	.506
	Sig. (2-tailed)	.147	.054	.102	.261	.872	.159		.021	.061	.984	.579
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 8	Pearson Correlation	.083	.080	.273	-.121	.085	.205	.420*	1	.571**	.013	.478**
	Sig. (2-tailed)	.663	.675	.144	.526	.656	.278	.021		.001	.946	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 9	Pearson Correlation	.239	.259	.461*	.227	.461*	.049	.346	.571**	1	-.120	.695**
	Sig. (2-tailed)	.203	.167	.010	.228	.010	.797	.061	.001		.527	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 10	Pearson Correlation	.340	.357	.067	.149	.144	.025	.004	.013	.120	1	.319
	Sig. (2-tailed)	.066	.053	.726	.433	.448	.894	.984	.946	.527		.921
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.568**	.594**	.763**	.610**	.597**	.406*	.506	.478**	.695**	.319	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.026	.579	.008	.000	.921	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.198	.426*	.132	.128	.216	.260	.217	.232	.075	.327
	Sig. (2-tailed)		.293	.019	.487	.500	.252	.166	.250	.217	.695	.888
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	.198	1	.169	.069	-.135	-.254	-.033	.086	.012	.217	.406*
	Sig. (2-tailed)	.293		.371	.716	.478	.175	.863	.651	.950	.250	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	-.426*	.169	1	.157	.350	-.053	.111	.092	.141	.064	.551**
	Sig. (2-tailed)	.019	.371		.406	.058	.783	.560	.627	.456	.738	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	-.132	.069	.157	1	.320	-.003	-.162	.195	.011	.107	.373
	Sig. (2-tailed)	.487	.716	.406		.085	.989	.392	.303	.953	.573	.361
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	-.128	-.135	.350	-.320	1	.081	-.004	.111	.060	-.024	.349
	Sig. (2-tailed)	.500	.478	.058	.085		.671	.982	.559	.753	.898	.059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 6	Pearson Correlation	.216	-.254	-.053	-.003	.081	1	.041	-.067	-.183	.346	.408
	Sig. (2-tailed)											
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.252	.175	.783	.989	.671		.830	.726	.333	.061	.098
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 7	Pearson Correlation	-.260	-.033	.111	-.162	-.004	.041	1	.023	-.094	-.199	.388
	Sig. (2-tailed)	.166	.863	.560	.392	.982	.830		.906	.623	.293	.320
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 8	Pearson Correlation	-.217	.086	.092	-.195	.111	-.067	.023	1	.547**	.130	.467**
	Sig. (2-tailed)	.250	.651	.627	.303	.559	.726	.906		.002	.495	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 9	Pearson Correlation	.232	.012	.141	.011	.060	-.183	-.094	.547**	1	-.063	.360
	Sig. (2-tailed)	.217	.950	.456	.953	.753	.333	.623	.002		.739	.050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 10	Pearson Correlation	.075	.217	.064	.107	-.024	.346	-.199	.130	-.063	1	.438*
	Sig. (2-tailed)	.695	.250	.738	.573	.898	.061	.293	.495	.739		.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	3.027	.406*	.551**	.373	.349	.408	.388	.467**	.360	.438*	1
	Sig. (2-tailed)	.888	.026	.002	.361	.059	.098	.320	.009	.050	.016	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	11

Reliability Statistics

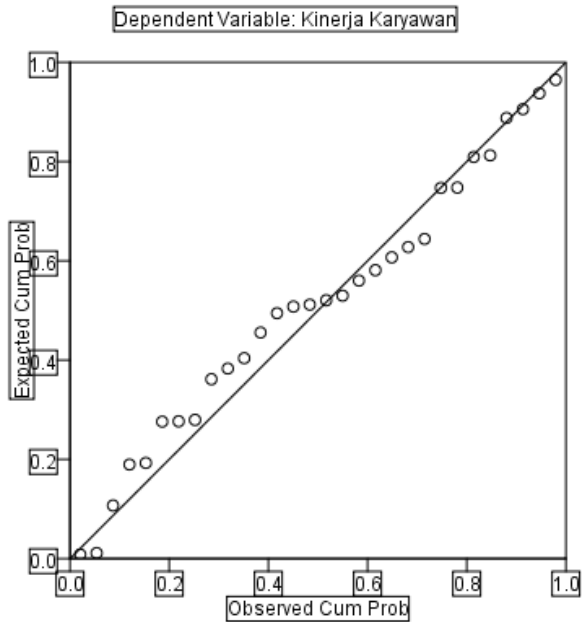
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	11

Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72500300
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.084
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.559
Asymp. Sig. (2-tailed)		.914

a. Test distribution is Normal.

--	--

Lampiran 11. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	61.914	11	5.629	1.506	.213
Karyawan *	Groups	Linearity	18.911	1	18.911	5.059	.037
Budaya		Deviation from Linearity	43.004	10	4.300	1.150	.381
Organisasi	Within Groups		67.286	18	3.738		
	Total		129.200	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	44.000	11	4.000	.845	.602
Karyawan *	Groups	Linearity	27.210	1	27.210	5.749	.028
Kepuasan		Deviation from Linearity	16.790	10	1.679	.355	.951
Kerja	Within Groups		85.200	18	4.733		
	Total		129.200	29			

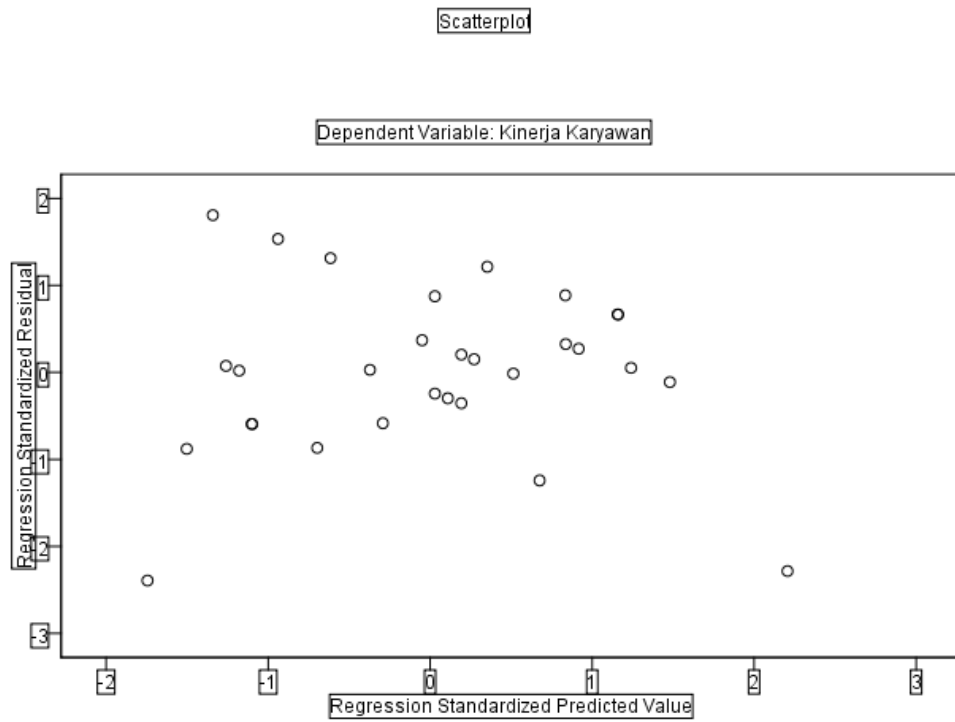
Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	39.390	6.081		6.477	.000		
Budaya Organisasi	-.196	.088	-.350	-2.216	.035	.994	1.006
Kepuasan Kerja	.295	.108	.432	2.740	.011	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 14. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.390	6.081		6.477	.000
	Budaya Organisasi	.196	.088	.350	2.216	.035
	Kepuasan Kerja	.295	.108	.432	2.740	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.907	2	21.453	6.712	.004 ^a
	Residual	86.293	27	3.196		
	Total	129.200	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.283	1.78775

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	39.390	6.081	
	Budaya Organisasi	.196	.088	.350
	Kepuasan Kerja	.295	.108	.432

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan