

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA
PT MUTIARA SUMBER REJEKI DI TANGERANG**

Ade Muslimat
Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia
ademuslimatmufrodi@gmail.com

Manuskrip: Mei-2022 Ditinjau: Juni-2022; Diterima: Juni -2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 27,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 41,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 51,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,6%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on job satisfaction which has an impact on employee performance at PT Mutiara Sumber Rejeki in Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 100 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that organizational culture has a significant effect on job satisfaction by 27.4%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Work motivation has a significant effect on job satisfaction by 41.0%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Organizational culture and work motivation simultaneously have a significant effect on job satisfaction by 51.7%, hypothesis testing is obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance by 30.6%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan merupakan organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik-baiknya bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Budaya Perusahaan/Organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di Perusahaan dan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja Perusahaan/Organisasi. Menurut hasil penelitian (Anwar 2016) mengatakan bahwa budaya organisasi ini akan mencerminkan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya perusahaan tersebut menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang kuat serta pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Sesuai dengan fenomena saat ini untuk memotivasi karyawan sedikit perusahaan yang mampu melakukannya, karena perusahaan tidak melihat efek baik dari *reward* tersebut bagi kinerja karyawan. Pentingnya Pemberian kompensasi atau penghargaan (*reward*) kepada karyawan harus dikelola dengan baik. Ini akan membantu perusahaan mencapai tujuannya sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, maka kinerja karyawan akan menurun, melakukan mogok kerja, melakukan tindakan-tindakan fisik dan pada akhirnya karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan.

Gencarnya persaingan global mengakibatkan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sekarang lebih memikirkan bisnis inti. Bisnis inti yaitu pekerjaan utama yang menjadi fokus untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Sehingga, menuntut perusahaan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk pencapaiannya. Untuk tetap menjaga fokus utama perusahaan, beberapa perusahaan memilih strategi *outsourcing* untuk melakukan kegiatan atau aktivitas penunjang perusahaan.

PT Mutiara Sumber Rejeki merupakan salah satu perusahaan *outsourcing*. Menurut (Herawati 2010:1) mengatakan bahwa *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak selalu terjamin atau tidak pasti. Perusahaan-perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan di bidang jasa sebagai penyedia tenaga kerja tidak tetap. Melalui *outsourcing*, tenaga kerja perusahaan dapat mengatur ulang kebutuhan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja usaha, memiliki akses untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan, mengurangi timbulnya masalah-masalah kepegawaiannya karena resiko ketenagakerjaan beralih kepada pengelola jasa *outsourcing*.

PT Mutiara Sumber Rejeki dalam pengelolaan perusahaan tersebut selama ini menerapkan budaya organisasi melalui *top-down* atau kebijakan dari atasan untuk bawahan.

dimana manajemen perusahaan mengambil inisiatif dan bertindak sesuai keinginan pimpinan perusahaan. Hal ini dapat dilihat jika pimpinan perusahaan dalam menentukan promosi jabatan bagi karyawan lebih melihat kepada senioritas atau kedekatan bukan atas dasar latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja untuk bidang tersebut. Adanya loyalitas yang berlebihan berkaitan jam kerja, tekanan dari atasan yang berlebihan dengan target dan gaya kepemimpinan yang otoriter. Disamping itu, berkaitan dengan *reward*, atau kompensasi yang berlaku pada PT Mutiara Sumber Rejeki menunjukkan selama ini perusahaan jarang memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Juga banyak memberi harapan untuk kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.

Keberhasilan manajer ditentukan oleh seberapa jauh karyawannya menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik. Keputusan yang di buat oleh seorang manajer tidak hanya di pengaruhi oleh keberhasilannya saja, tetapi juga perilaku-perilaku dari karyawannya, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja mereka pada akhirnya bisa membuat perusahaan berjalan sesuai apa yang di inginkan oleh manajer demi kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja itu penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebetulnya rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Seperti di ungkapkan oleh (Putu 2013, hlm 636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Kinerja karyawan pada PT Mutiara Sumber Rejeki belum optimal, ini ditunjukan dengan masih adanya karyawan yang tidak maksimal pada saat menjalankan pekerjaannya, seperti berbincang-bincang dengan sesama karyawan lain pada saat jam kerja, masih terdapat karyawan yang terlambat memasuki area pabrik dan tidak berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Sebagai tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang cukup tentang kebutuhan sebagai makhluk sosial, maka mereka akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin yang pada akhirnya dapat mencapai daya dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2014) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”.

2. Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2016), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan

kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan

3. Kepuasan Kerja

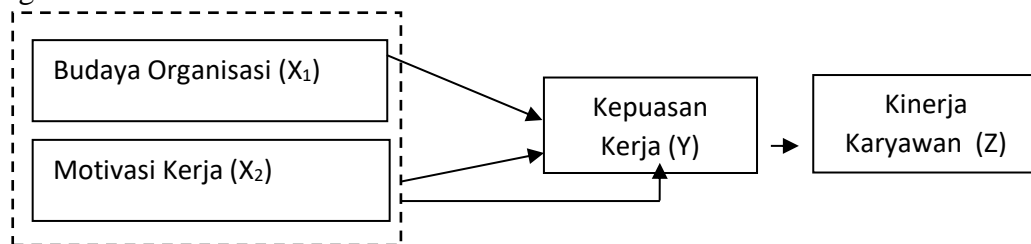
Menurut Sutrisno (2016) “Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.”

4. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

5. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang.
- H2 :Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang.
- H3 :Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang.
- H4 :Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijamin sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara.

Teknik Analisis Data Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi *2 tailed* dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

(a) Jika nilai signifikansi *2 tailed* $< 0,05$, maka instrumen valid,

(b) Jika nilai signifikansi *2 tailed* $> 0,05$, maka instrumen tidak valid,

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

(a) Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel.

(b) Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan ketentuan:

(a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

(b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan batas *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan:

(a) Jika nilai *tolerance* lebih < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $<$ dari 1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

(b) Jika nilai *tolerance* lebih > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $>$ dari 1, maka terjadi multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan *Durbin Watson Test*.

4) Uji Heterskedastisitas

Uji Htereoskaedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan *Glejser Test*.

c. Uji Statistik

1) Regresi Linier

Analisis regresi liner merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda.

2) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

IV. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

- a. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- b. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- c. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- d. Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,633	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,636	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,621	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,625	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel Budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	0.079	96	0.158	0.973	96	0.048

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,158 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,158 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	9.7	2.953			
1 Budaya Organisasi (X1)	0.3	0.081	0.3	0.65	1.5
Motivasi Kerja (X2)	0.5	0.089	0.5	0.65	1.5

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,650 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar $1,538 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson (DW test)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	0.517	0.507	2.396	1.829

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,829 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.3	1.689		1.977	0.1
1 Budaya Organisasi (X1)	-0.1	0.046	-0.35	-2.842	0.1
Motivasi Kerja (X2)	0.1	0.051	0.225	1.826	0.1

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,050. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	96	30	46	37.8	3.749
Motivasi Kerja (X2)	96	31	46	38.1	3.41
Kepuasan Kerja (Y)	96	32	46	39	3.412
Kinerja Karyawan (Z)	96	31	50	39.3	3.627
Valid N (listwise)	96				

Budaya organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 37,83 dengan standar deviasi 3,749. Motivasi kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 38,07 dengan standar deviasi 3,410. Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,904 dengan standar deviasi 3,412. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 39,29 dengan standar deviasi 3,627.

4. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.67	2.953		3.27	0
1 Budaya Organisasi (X1)	0.27	0.081	0.3	3.36	0
Motivasi Kerja (X2)	0.5	0.089	0.5	5.6	0

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,666 + 0,273X1 + 0,501X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,666 diartikan jika Budaya organisasi dan motivasi kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 9,666 point.
- 2) Koefisien regresi Budaya organisasi sebesar 0,273, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Budaya organisasi sebesar 0,273 point maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,273 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,501, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,501 point maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,501 point.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	0.274	0.268	2.991

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,274 artinya Budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 27,4% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.405	2.697

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,410 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,0% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.507	2.396

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,517 artinya Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.298	3.039

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,306 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 30,6% terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.538	2.867		6.467	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.542	.075	.596	7.187	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,187 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	13.233	2.902		4.560	.000
Motivasi kerja (X2)	.678	.076	.677	8.930	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,930 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.349	3.581		4.566	.000
	Kepuasan Kerja (Y)	.588	.091	.553	6.431	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,431 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Adapun

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.128	2	286.064	49.848	.000 ^b
	Residual	533.706	93	5.739		
	Total	1105.833	95			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (49,848 > 2,700), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja diterima.

V. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 27,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,187 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel

atau ($8,930 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,666 + 0,273X_1 + 0,501X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($49,848 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,431 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima

VI. KESIMPULAN

- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 27,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,187 > 1,984$).
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,930 > 1,984$).
- Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($49,848 > 2,700$).
- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 30,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,431 > 1,984$).

VII. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *"Sumber Kerangka Berfikir Kinerja"*. Gramedia, Tangerang Selatan Selatan, 2015.
- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Dantes, Nyaoman. *"Metode Penelitian"*. Yogyakarta: CV.Andi offsite.2015
- Edi Sutrisno *"Sumber Daya Manusia"*, PT. Gramedia, Surabaya, 2015.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, *"Dasar-Dasar Manajemen"*, Tangerang Selatan Bumi Aksara, Tangerang Selatan, 2016.
- Handoko, *"Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia"*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2016.
- Hariandja, Marihot T.E, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Grasindo, Tangerang Selatan, 2015.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(3), 702-709.
- Hasibuan *"Manajemen sumber daya manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas. Tangerang Selatan: PT Bumi Aksara, 2017.

- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Tangerang Selatan: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *“Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online”*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Marwansyah, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT. Alfabeta, Bandung, 2015.
- Rivai, Veithzal, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Raja Grafindo Persada, Tangerang Selatan, 2015.
- Safroni, Ladzi, *“Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia”*, Aditya Media Publishing, Surabaya 2016.
- Salam, Darma Setyawan, *“Manajemen Pemerintahan Indonesia”*, Djambatan, Tangerang Selatan, 2011
- Setiyawan dan Waridin, *“Pengaruh Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi”*, Semarang. JRB. Vol.2. No.2 Hal: 181-198. 2012.
- Siagian Sondang P, *“Kiat Meningkatkan Kinerja Kerja”*, PT. Rineka Cipta, Tangerang Selatan, 2016.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). *“Metode Riset Pemasaran”*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis”*, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Syofian, Siregar, *“Statistika Deskriptif Untuk Penelitian”*, Rajawali Pers, Tangerang Selatan, 2015.
- Thoha, Miftah, *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Tangerang Selatan, 2016.
- Wibowo, *“Manajemen Kinerja”*, PT. Raja Grafindo Persada, Tangerang Selatan, 2016.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). *“Metode Riset Pemasaran”*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis”*, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Syofian, Siregar, *“Statistika Deskriptif Untuk Penelitian”*, Rajawali Pers, Cilegon Banten, 2015.
- Thoha, Miftah, *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Cilegon Banten, 2016.
- Wibowo, *“Manajemen Kinerja”*, PT. Raja Grafindo Persada, Cilegon Banten, 2016