

LAPOARN HASIL PENELITIAN



UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA, JUNI 2013

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjangkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan kepada hambaNya, yang meskipun dengan berbagai hambatan, akhirnya penyusunan hasil penelitian dengan judul "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS FAKULTAS EKONOMI USNI)**" dapat diselesaikan dengan baik.

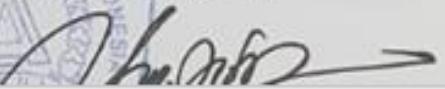
Dengan selesainya laporan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof.DR. L.P. Sinambela, MPd.MM. sebagai Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, yang telah banyak memberikan bekal dalam pelaksanaan penelitian ini.
2. Bapak Ir. Semuel Littik AT. MSc. Ph.D. sebagai Pembantu Rektor I&III Universitas Satya Negara Indonesia, yang telah banyak memberikan bekal dalam pelaksanaan penelitian ini.
3. Bapak Arifin Siagian, SE.MM. sebagai Pembantu Rektor II, yang telah banyak memberikan bekal dalam pelaksanaan penelitian ini.
4. Ibu Dr. Meifida Ilyas, SE.Msi. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi USNI yang telah banyak memberikan bekal dalam pelaksanaan penelitian ini.
5. Ibu Dr.Yusriani Sapta Dewi , M.Si sebagai Kepala LPPM USNI, yang telah banyak memberikan bekal dalam pelaksanaan penelitian ini.

6. Rekan-rekan Dosen USNI kususnya Dosen Fakultas Ekonomi USNI, yang telah banyak memberikan dukungan moril dan meteril.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi laporan hasil penelitian ini masih belum sempurna, walaupun demikian semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan.



<u>HALAMAN PEGESAHAN LAPORAN HASIL PENELITIAN</u>	
1. Judul	: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA, KINERJA (STUDI KASUS DOSEN EKONOMI USNI)
2. Bidang Penelitian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Ketua Peneliti	<p>a. Nama Lengkap : Guston Sitorus, SE.MM.</p> <p>b. Jenis Kelamin : Laki-laki</p> <p>c. NIK/NDON : 9000210302086502</p> <p>d. Pangkat/Golongan : Penata/IV-B</p> <p>e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala</p> <p>f. Jabatan : Dosen tetap</p> <p>g. PTS : Universitas Satya Negara Indonesia</p> <p>h. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen</p> <p>i. Alamat Kantor : Jl. Arteri Pondok Indah No.11 Jakarta Selatan</p> <p>j. Alamat Rumah : Jl. Kerja Bakti III No.11 RT008/002 Makassar</p>
4. Lokasi Penelitian	: Kampus USNI Jl. Arteri Pondok Indah No
5. Waktu Kegiatan	: Januari s/d Juni 2013
6. Biaya yang diperlukan	<p>- USNI : Rp. 5.000.000,-</p> <p>- Pribadi : Rp. 2.500.000,-</p> <p>- : Rp. 2.500.000,-</p>
 <p style="text-align: center;">UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA FAK. EKONOMI</p> <p>Mengatahui, Dekan FF-USNI Dr. Meijida Ilyas, SE.MSI.</p> <p>Jakarta, 30 Juni Ketua Peneliti, Guston Sitorus.</p>	
 <p style="text-align: center;">UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA FAK. EKONOMI</p> <p>Menyetujui, Ketua LPPM USNI.</p> <p></p>	

DAFTAR ISI

	HALAMAN
RINGKASAN	(i)
HALAMAN PENGESAHAN	(ii)
KATA PENGANTAR	(iii)
DAFTAR ISI	(v)
DAFTAR TABEL	(vii)
DAFTAR GAMBAR	(viii)
DAFTAR LAMPIRAN	(ix)
1. Bab I. Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Pembatasan dan Perumusan Masalah	3
1.3. Hipotesis	4
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
1.6. Lingkup Penelitian	7
1.7. Definisi Operasional	7
2. Bab II. Tinjauan Pustaka	
2.1. Pengertian Periklanan	9
2.2. Pengertian Iklan Humor	10
2.3. Sikap terhadap Iklan Humor dan Pengukurannya	15

3. Bab III. Metodologi

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	19
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.3. Metode Penelitian	20
3.4. Desain Penelitian	23
3.5. Teknik Analisis Data	24

4. Bab IV. Analisis dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Variabel dan Data Penelitian	29
4.2. Normalitas Data Penelitian	31
4.3. Pengujian Korelasi antar Variabel	33
4.4. Pengujian Determinasi (Pengaruh) antar Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	42
4.5. Pengujian Determinasi (Pengaruh) antar Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	55

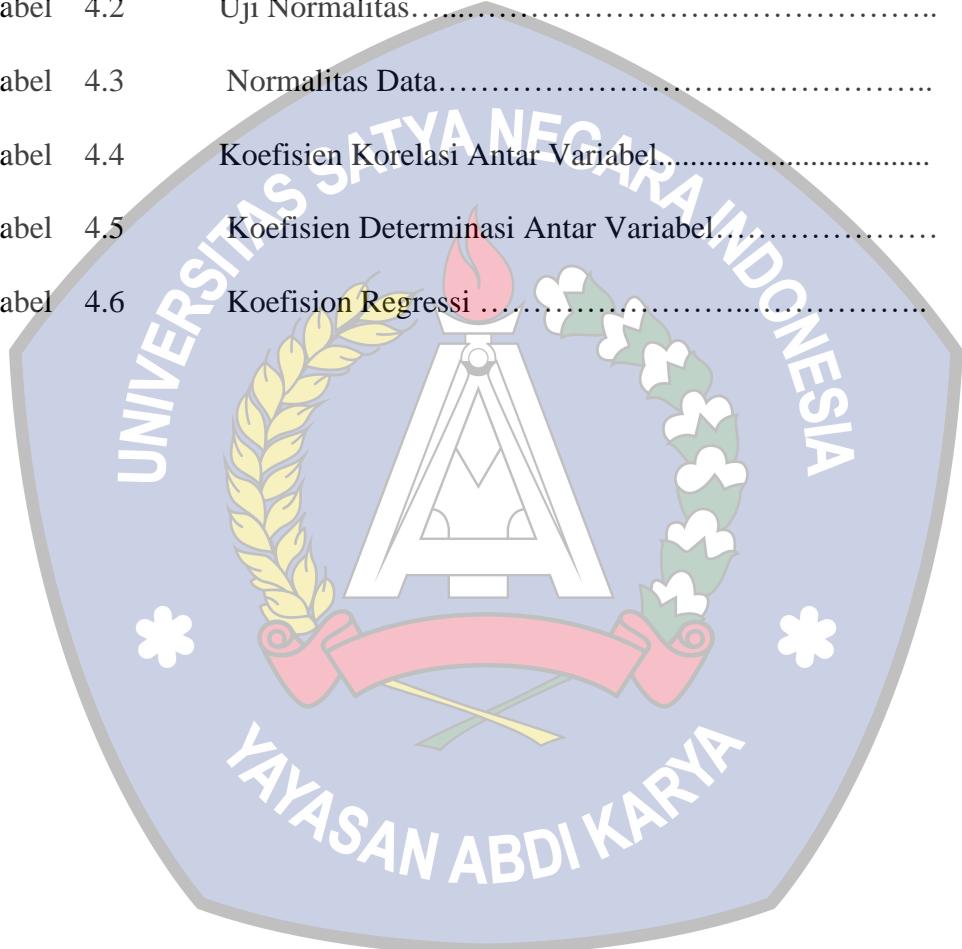
5. Bab V. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Nomor	Deskripsi	Hal
Tabel 4.1.	Deskripsi Data Penelitian	30
Tabel 4.2	Uji Normalitas.....	31
Tabel 4.3	Normalitas Data.....	32
Tabel 4.4	Koefisien Korelasi Antar Variabel.....	42
Tabel 4.5	Koefisien Determinasi Antar Variabel.....	55
Tabel 4.6	Koefision Regressi	56



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Deskripsi	Hal
Gambar 3.1.	Kerangkan Konsep Penelitian	23
Gambar 3.2.	Daerah Kelayakan	28
Gambar 3.1.	Rancangan Penelitian.....	29
Gambar 4.1.	Distribusi Normal Variabel Xt	33
Gambar 4.2.	Distribusi Normal Variabel Y	33
Gambar 4.3.	Daerah Kelayakan Variabel Perhatian	44
Gambar 4.4.	Daerah Kelayakan Variabel Pemahaman	46
Gambar 4.5.	Daerah Kelayakan Variabel Bujukan	48
Gambar 4.6.	Daerah Kelayakan Variabel Kepercayaan	50
Gambar 4.7.	Daerah Kelayakan Variabel Kesukaan	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kemampuannya untuk mampu bersaing secara global. Berbagai faktor yang terdapat dalam organisasi selalu dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Faktor sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang paling penting dalam organisasi harus mendapat perhatian yang lebih besar, sehingga kinerjanya dari waktu ke waktu semakin meningkat.

Dalam memaksimalkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi maka perlu pengelolaan sumber daya manusia yang semakin profesional, sehingga tercipta sumber daya manusia yang profesional.

Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dapat dilakukan dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia baik secara manajerial maupun fungsi operasional.

Profesionalisme akan terbentuk bila fungsi-fungsi MSDM dapat dilaksanakan dengan baik berarti semua faktor yang berhubungan profesionalisme pegawai harus diperhatikan sehingga kinerja pegawai akan meninkat. Faktor tersebut meliputi budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

Budaya organisasi merupakan suatu prespektif untuk memahami sikap individu dan kelompok di dalam organisasi yang memiliki batasan-

batasan, dan budaya organisasi juga merupakan apa yang pegawai rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu bentuk aturan-aturan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan motivasi kerja dan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Hal yang sama, bahwa semua pegawai memiliki motivasi kerja dan yang menjadi tugas utama pihak manajemen adalah bagaimana memotivasi pegawai agar kinerjanya meningkat. Bagian kepegawaian atau divisi SDM dapat mengkaji berbagai pendekatan atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Seorang pegawai motivasi kerjanya akan meningkat sesuai dengan kekuatan motifnya, artinya pegawai tersebut akan semakin termotivasi jika didukung oleh berbagai kebijakan organisasi. Motivasi yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja juga hal yang paling penting diperhatikan oleh Divisi SDM, kepuasan pegawai sangat mempengaruhi kinerjanya. Memang kepuasan kerja pada prinsipnya sangat individual, artinya kepuasan pegawai yang satu dengan kepuasan pegawai lainnya adalah berbeda-beda, sesuai dengan nilai-nilai hidup yang dia miliki sendiri-sendiri. Namun yang perlu dipahami ialah bila semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaanya sesuai dengan nilai-nilai hidupnya dapat tercapai, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga formal yang ikut bertanggungjawab dalam menciptakan lulusan yang memiliki kualitas atau kompetensi global saat ini, maka tidak luput juga memperhatikan kualitas proses belajar mengajar. Dosen salah satu unsur yang bertanggungjawab dalam kualitas lulusan, maka perlu diperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, antara lain budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas, maka penulis akan mengusulkan proposal penelitian ini dengan topic “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA)**”.

1.2. Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah

a. Pembatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti berkaitan dengan waktu, biaya, dan kemudahan memperoleh responden, maka perlu dibuat batasan masalah yang meliputi:

1) Objek Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja.

2) Subjek Penelitian

Subjek yang diteliti adalah Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

b. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan,

- 1) Apakah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.
- 2) Dari ketiga faktor tersebut faktor apa yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI

1.3. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho1 : Tidak ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

Ha1 : Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

Ho2 : Tidak ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

Ha2 : Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

Ho3 : Tidak ada Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

Ha3 : Ada Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

Ho4 : Tidak ada Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan secara simultan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

Ha4 : Ada Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan secara simultan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti

Harapan peneliti dari penelitian ini adalah dapat menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pengetahuan mengenai hal-hal tersebut, menurut peneliti merupakan pengetahuan yang bermanfaat dari sisi ilmiah dan praktis.

- b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

- c. Bagi Organiasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai peningkatan kinerj.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIRAN

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (organizational culture) sering dibahas dan bahkan menjadi bahan pembicaraan para ilmuwan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang sangat menarik dalam pengembangan suatu organisasi. Menurut Robert Keitner dan Angelo Kinick (2007), budaya organisasi adalah “shared values and beliefs that underline a company’s identity”. Nilai-nilai dan keyakinan bersama yang medasari identitas perusahaan. Pengertian tersebut menjelaskan budaya organisasi merupakan suatu wujud paradigm yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Dari definisi di atas menunjukkan tiga karakteristik budaya organisasi, yaitu pertama budaya organisasi diberikan pada karyawan baru melalui proses komunikasi, kedua budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di tempat kerja, dan ketiga budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda, masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Kata budaya organisasi sebagai suatu konsep berakar dari kajian dan disiplin ilmu antropologi, yang artinya suatu falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan,

keyakinan, harapn, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.

Menuruh Luthans & Doh (2009) Organizational Culture has been defined in several different ways. In its most basic form, organizational culture can be defined as the shared values and the norms of that enable members to understand their roles and the norms of the organization. Budaya organisasi sudah didefinisikan dalam beberapa cara, yang mendasar adalah bahwa budaya organsiasi sebagai bagian nilai dan kepercayaan yang memungkinkan anggotanya untuk memahami peran dan norma-norma mereka dalam organisasi.

Budaya organisasi memiliki beberapa cirri, menurut Robbins (2010) ada tujuh cirri-ciri budaya organisasi, yaitu:

- (1) Innovation and risk taking (inovasi dan pengambilan resiko), artinya karyawan didorong untuk menjadi inovatif dengan meminimalisasi resiko.
- (2) Attention to detail (perhatian terhadap detail), karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- (3) Outcome orientation (orientasi hasil), manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- (4) People orientation (orientasi orang), manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi.
- (5) Team orientation (orientasi tim), sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan oleh tim.
- (6) Aggressiveness (agresivitas), berkaitan dengan agresivitas karyawan.

- (7) Stability (stabilitas), organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

2.1.2. Motivasi

Hampir seluruh aktivitas manusia dalam melakukan kegiatan hidupnya sehari-hari tergantung kepada adanya keinginan, dorongan, dan kebutuhan yang disebut motivasi. Pada dasarnya motivasi timbul atas dorongan dan kebutuhan dalam diri seseorang. Kebutuhan (needs) dapat didefinisikan sebagai dorongan atau pemicu seseorang untuk memenuhi segala kekurangan atau kebutuhannya, sedangkan dorongan (drive) adalah naluri atau keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2000) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan pemberian motivasi ini tidak terlepas dari tujuan perusahaan itu sendiri, bedanya apabila tujuan perusahaan menjadi pedoman umum dari semua karyawan termasuk pimpinannya bekerja di dalam perusahaan itu untuk dilaksanakan secara optimal. Dan agar tujuan perusahaan tersebut terealisir dengan baik, maka perlu ditumbuhkan adanya kegairahan dan semangat kerja yang tinggi dari para karyawan. Sehingga secara ringkas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk menimbulkan serta memelihara semangat kerja para karyawan sehingga tujuan, target dan rencana dari perusahaan tercapai.

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Hirarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow tersusun sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis (*psychological needs*)

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan lainnya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncullah kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)

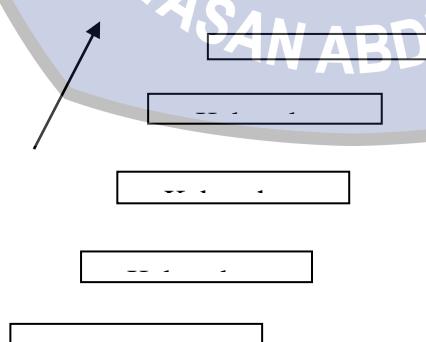
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Gambar: 2.1. Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow

Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow



Sumber : (Arep dan Tanjung, 2004)

2. Teori X dan Y (Douglas Mc. Gregor)

Teori X mengasumsikan bahwa kebanyakan orang lebih suka dipimpin tidak punya tanggung jawab dan ingin selamat saja, ia dimotivasi oleh uang, keuntungan dan ancaman hukuman. Manajer yang menganut teori X akan menganut sistem pengawasan dan disiplin yang ketat terhadap para pekerja.

Sedangkan teori Y mengasumsikan bahwa orang itu malas bukan karena bakat atau pembawaan sejak lahir. Semua orang sebenarnya bersifat kreatif, yang harus dibangkitkan atau dirangsang oleh pimpinan. Inilah tugas manajer, yaitu membangkitkan daya kreasi para pekerja.

3. Teori Hygiene dari Frederick Herzberg

Teori motivasi dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg, seorang psikolog pada tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan menurut Maslow.

Tabel: 2.1. Dua Faktor Motivasi Frederick Herzberg

Faktor Ekstrinsik	Faktor Instrinsik
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijaksanaan dan Administrasi 2. Supervisi 3. Gaji / Upah 4. Hubungan Antar Pribadi 5. Kondisi Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan 2. Pengakuan / Penghargaan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan

Sumber : Siagian (2004 : 164)

4. Teori Prestasi (*Achievement Theory*) Dari Mc Clelland

Menurut Mc Clelland, Atkinson dan kawan-kawan telah melakukan penelitian yang ekstensif dalam mengembangkan teori prestasi. Pada dasarnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga kebutuhan :

- a. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan akan keberhasilan (*need for achievement*)

2.1.3. Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2001), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang bersifat individual, sehingga setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang beragam sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya. Menurut Umam(2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Kepuasan kerja pada prinsipnya suatu hal yang bersifat individual, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut tercapai, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Menurut Debra L. Nelson & James Campbell Quick, menyebutkan Job satisfaction is pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences. It has been treated both as a general attitude and as satisfaction with five specific dimensions of the job: pay, the work itself, promotion opportunities, supervision, and co-worker. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif atau menyenangkan akibat dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hubungan tersebut sudah terjadi antara sikap umum dan kepuasan dengan lima dimensi khusus; upah/gaji, pekerjaan, promosi, supervise, dan rekan kerja.

2.1.4. Kinerja

Kinerja atau hasil kerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance. Kinerja dalam arti luas meliputi proses pekerjaan sampai dengan hasil kerja. Menurut Luthans, People generally have an intense desire to know how they are doing, they engage in feedback-seeking behaviour. Even though feedback has been found to be complex in research studies. It is generally accepted that feedback enhances individual performance in behavioural management. Pandangan tersebut menunjukkan sebagai harapan yang kuat untuk mengetahui bagaimana kerja mereka dan terlibat dalam perilaku umpan balik yang dapat memajukan kinerja individu dalam manajemen perilaku. Kinerja pekerjaan meliputi sejumlah hasil yang mempunyai nilai pada organisasi dan individu. Seseorang yang bekerja dengan perilaku tertentu, akan meperoleh sesuatu yang bernilai bagi organisasi maupun individu.

Menurut John Boudreau, ada beberapa elemen yang berkaitan dengan kinerja meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemampuan, kehadiran, kehandalan memberikan pelayanan, dan fleksibilitas.

- (1) Kuantitas pekerjaan, seberapa banyak tingkat menyelesaikan pekerjaan dari sejumlah program yang ada dan selalu memprioritaskan pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah output dan persentase antara output actual dengan output target.
- (2) Kualitas pekerjaan, dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapuhan dalam bekerja, kecepatan menyelesaikan tugas, keterampilan dan kecakapan kerja. Ukuran kinerja dinyatakan dalam kualitas sangat bervariasi dan tidak terbatas.
- (3) Kemampuan, dapat berarti kecepatan dan semakin berkurangnya masalah dalam setiap menyelesaikan tugas. Ukuran kinerja dapat dinyatakan perbandingan waktu dengan tugas dan jumlah masalah yang ada.
- (4) Kehadiran di tempat kerja, keberadaannya di tempat kerja dan di tempat yang berkaitan, kedisiplinan dalam tugas, kedisiplinan menepati peraturan yang berlaku. Ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk kecepatan dan ketepatan penyelesaian pekerjaan.
- (5) Kehandalan pemberian pelayanan, kesediaan untuk memberikan bantuan ketika penyelesaian masalah oleh semua personil.
- (6) Fleksibilitas, mudah menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang dihadapi,

2.2. Hasil Penelitian Relevan

1. Penelitian Olu Ojo, yang berjudul “Impact assessment of Corporate Culture on Employee Job Performance” mendapatkan hasil: (a) bahwa budaya perusahaan sangat penting pada setiap organisasi dan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja, (b) pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas secara organisasional positif. Kesimpulan Ojo, budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.
2. Penelitian Kevin Brazil, “Organizational Culture predicts job satisfaction and perceived clinical effectiveness in pediatric primary care practice”, mendapatkan hasil, bahwa terdapat pengaruh yang nyata budaya organisasi terhadap kepuasan kerja terutamapada efektivitas klinik.
3. Penelitian Wanda Roos dan Rene Van Eeden, “The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture” mendapatkan hasil, bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, budaya perusahaan dan kepuasan kerja, dan budaya perusahaan dan motivasi kerja.
4. Penelitian Ali Kusuma, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai, mendapatkan hasil, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Kerangka Berfikir

2.3.1. Budaya Organisasi dan Kinerja

Menurut Robert Kreitner, terdapat tiga teori tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja:

- 1) The strength perspective, memprediksi hubungan penting antara kekuatan budaya dan kinerja dalam jangka panjang.
- 2) The fit perspective, budaya pantas menegaskan bahwa budaya itu bagus jika sesuai dengan strategi industry atau perusahaan.
- 3) The adaptive perspective, mengasumsikan bahwa budaya yang paling efektif membangun organisasi mengantisipasi dan menghadapi perubahan lingkungan.

Selanjutnya John P. Kotter dan James L. Heskett (dalam Wibowo), adanya pengaruh kuat antara budaya korporasi terhadap kinerja, yaitu:

- (1) Budaya korporasi mempunyai dampak signifikan pada kinerja jangka panjang.
- (2) Budaya korporasi bahkan mungkin akan menjadi faktor yang lebih penting dalam mempertimbangkan keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam decade yang akan datang.
- (3) Tidak jarang budaya korporasi yang dengan kuat mendukung kinerja finansial, jangka panjang, mereka berkembang dengan mudah.

(4) Meskipun kuat untuk berubah, budaya korporasi dapat dibuat lebih meningkatkan kinerja.

Dari penjelasan di atas diduga ada pengaruh langsung positif budaya organisasi dengan kinerja seseorang.

2.3.2. Motivasi dan Kinerja

Menurut Hugh motivasi seseorang merupakan kunci penentu perilaku dalam pekerjaan. Motivasi menunjukkan pada semua kekuatan yang beroperasi dalam diri seseorang, menjadikan ingin mulai bekerja dalam perilaku tertentu dibandingkan dengan perilaku orang lain. Sekalipun semua faktor tersedia menfasilitas efektivitas perilaku individu dalam pekerjaan, faktor-faktor ini tidak akan bermakna tanpa motivasi.

Dari penjelasan di atas diduga ada pengaruh langsung positif antara motivasi dengan kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan.

2.3.3. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Menurut Colquitt, job satisfaction has a moderate positive effect job performance . People who experience higher levels of job satisfaction tend to have higher levels of task performance, higher levels of citizenship behavior and lower levels of counter productive behavior. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung positif

terhadap kinerja. Orang yang tingkat pengalamannya lebih tinggi terhadap kepuasan kerja cenderung memiliki tingkat pelaksanaan tugas lebih tinggi, tingkat kewarganegaraan lebih tinggi dan tingkat kepribadian penantang lebih rendah.

Dari penjelasan di atas diduga ada pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja dengan kinerja seseorang.

2.3.4. Budaya Organisasi dan Motivasi

Menurut Jennifer M. George & Gareth R. Jones, budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, aturan, norma yang mempengaruhi cara pegawai berpikir, merasakan, dan berperilaku satu sama lainnya dan terhadap orang lain di luar organisasi. Seperti halnya struktur organisasi dapat meningkatkan kerjasama dan motivasi pegawai, sehingga nilai dan asumsi di dalam budaya organisasi juga dapat meningkatkan sikap kerja dan tingkah laku yang menjadikan efektivitas organisasi.

Dari penjelasan di atas diduga ada pengaruh langsung positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai.

2.3.5. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Menurut Culquitt terdapat hubungan natar variable budaya organisasi dan struktur organisasi, berhubungan dengan kepuasan

kerja, stress, motivasi, kepercayaan diri, serta pengambilan keputusan, dan juga berhubungan dengan kinerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan bagi karyawan berkaitan dengan tingkat puas dan tidak puasnya dalam bekerja, bekerja tidak kenal waktu, bekerja tidak hiraukan imbalan, menolong teman, lingkungan kerja yang menyenangkan. Budaya kerja yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas diduga ada pengaruh langsung positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Objek Penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi USNI yang berlokasi di Jl. Arteri Pondok Indah no. 11, Jakarta Selatan. Lokasi penelitian ini dipilih sebagai objek penelitian karena peneliti adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi USNI sehingga lebih mudah melakukan penelitian ini.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari 2013 sampai dengan bulan Juni 2013 selama enam bulan.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek yang dapat berupa kumpulan dari orang-orang, peristiwa/kejadian, atau objek lain yang diharapkan dapat diteliti (Sekaran, 2003). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh Dosen Fakultas Ekonomi USNI.

Penelitian memerlukan sampel karena adanya keterbatasan kemampuan, biaya dan waktu yang dimiliki peneliti, disamping juga untuk menghindari kelelahan dan kejemuhan. Hal ini dilakukan untuk menjaga agar kualitas data tetap baik. Sampel diambil dari populasi karakteristiknya dianggap dapat mewakili populasi. Besarnya jumlah sampel dipengaruhi oleh tingkat heterogenitas/homogenitas populasi, maka untuk kebutuhan sampel

yang diambil adalah seluruh Dosen Tetap Fakultas Ekonomi USNI sebanyak 30 orang.

3.3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Deskriptif Korelasional, yaitu penelitian yang menggambarkan suatu keadaan yang sedang berjalan dan dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Melalui penelitian ini dapat dipastikan berapa besar sumbangan satu variabel terhadap variabel lain yang berkaitan. Dalam metode ini juga dicoba menguji hipotesis mengenai hubungan variabel terkait dengan variabel-variabel bebas.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan Data Primer dilakukan dengan Kuisioner kepada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi USNI melalui. Kuisioner adalah metode yang dilakukan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan indikator variabel kepada responden.

3.4. Definisi Operasional

Untuk menguji hipotesis, masing-masing variable diukur dengan instrument dalam bentuk kuesioner. Berikut ini adalah uraian satu persatu

definisi operasional dan skala pengukurannya untuk masing-masing instrument.

3.4.1. Budaya Organsiasi (X1)

a. Defenisi Konseptual

Secara konseptual budaya organisasi diartikan sebagai norma-norma, nilai-nilai yang diyakini dapat dijadikan acuan untuk berperilaku dalam organisasi sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

b. Defenisi Operasional

Secara operasional budaya organisasi adalah penilaian pegawai terhadap norma-norma, nilai-nilai yang diyakinidapat dijadikan sebagai acuan untuk berperilaku dalam organsasisehingga memudahkan pencapaian tujuan organsiasi scara efektif, dengan indicator-indikator; (1)persepsi terhadap visi-misi, (2) kebersamaan, (3) saling pengertian, (4) kejujuran, (5) slogan, dan (6) kepatuhan terhadap aturan-aturan organisasi.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 30 butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “sangatb tidak setuju”, 2 menyatakan “tidak setuju”, 3 menyatakan “cukup setuju”, 4 menyatakan “setuju”, dan 5 menyatakan menyatakan “sangat setuju”.

3.4.2. Motivasi (X2)

a. Defenisi Konseptual

Secara konseptual motivasi adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri dan dari luar diri manusia dalam mewujudkan dan mengarahkan perilaku.

b. Defenisi Operasional

Secara operasional motivasi adalah perilaku pegawai berupa dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri dan dari luar dirinya sendiri dengan indicator-indikator; (1) Keinginan untuk maju, (2) keinginan untuk bersaing (3) Mengurangi resiko, (4) Memiliki harapan tinggi, (5) Keuletan dalam bekerja, (6) Keinginan untuk berprestasi tinggi, (7) Keinginan untuk mengikuti pelatihan, (8) Adanya rasa bangga terhadap kemampuan yang dimiliki, dan (9) Keinginan untuk mempertahankan harga diri.

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 33 butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “sangat tidak setuju”, 2 menyatakan “tidak setuju”, 3 menyatakan “cukup setuju”, 4 menyatakan “setuju”, dan 5 menyatakan menyatakan “sangat setuju”.

3.4.3. Kepuasan Kerja

a. Defenisi Konseptual

Secara konseptual kepuasan kerja adalah keadaan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang berkaitan dengan tingkat puas atau tidak puasnya dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

b. Defenisi Operasional

Secara operasional kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan tingkat puas atau tidak puasnya dalam bekerja, yang berkaitan dengan indicator-indikator; (1) Perasaan betah dalam bekerja, (2) bekerja tidak kenal waktu, (3) bekerja tidak menghiraukan imbalan, (4) Menolong sesama teman walau tidak diminta, (5) teman-teman yang menyenangkan, dan (6) Kondisi lingkungan kerja.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 35 butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “sangat tidak setuju”, 2 menyatakan “tidak setuju”, 3 menyatakan “cukup setuju”, 4 menyatakan “setuju”, dan 5 menyatakan menyatakan “sangat setuju”.

3.4.4. Kinerja (Y)

a. Defenisi Konseptual

Secara konseptual kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku kerja seseorang yang secara positif maupun secara negatif yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Defenisi Operasional

Secara operasional kinerja diartikan sebagai penilaian atasan (pengwas) terhadap unjuk kerja Dosen secara positif maupun secara negatif berorientasi pada tugas, atau pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan indicator-indikator; (1) Rutinitas dalam bekerja, (2) Beradaptasi terhadap pekerjaan , (3) Pengakuan atas hasil kerja, dan (4) Perilaku membela organisasi di tempat kerja.

Variabel kinerja ini diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 31 butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “sangat tidak setuju”, 2 menyatakan “tidak setuju”, 3 menyatakan “cukup setuju”, 4 menyatakan “setuju”, dan 5 menyatakan menyatakan “sangat setuju”.

3.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument dalam mengukur variable penelitian. Instrumen kuesioner diuji berdasarkan construct validity. Pengujian construct validity dilakukan dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) menggunakan software SPSS 21.0.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi suatu alat ukur. Reliabilitas merupakan syarat tercapainya validitas tercapainya validitas kuesioner dengan tujuan tertentu. Reliabilitas instrumen kuesioner diuji menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan software SPSS

21.0

3.6. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regressi sederhana dan Ganda antar variable bebas dengan Variabel Terikat untuk mengetahui adanya pengaruh antar variable sesuai dengan model kausal yang terbentuk.

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Variabel dan Data Penelitian

Data Primer diperoleh dengan menyebarluaskan kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang indikator Variabel (*Latent Variable*) Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Variabel Kinerja (Y)

Dari pengumpulan hasil kuisioner diperoleh data primer (*Lampiran : II*) dengan deskripsi pada Tabel 4.1 di bawah ini ,

Tabel 4.1 : Deskripsi Data Penelitian

		X1	X2	X3	Y
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
	Mean	60.8333	62.5000	58.5333	59.5333
	Std. Error of Mean	1.38886	1.37360	1.25555	1.37526
	Std. Deviation	7.60709	7.52353	6.87691	7.53261
	Variance	57.868	56.603	47.292	56.740
	Range	33.00	30.00	41.00	27.00
	Minimum	42.00	45.00	30.00	46.00
	Maximum	75.00	75.00	71.00	73.00
	Sum	1825.00	1875.00	1756.00	1786.00

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 21

Dari Tabel 4.1. di atas jumlah data yang dapat diolah masing-masing variabel sebanyak 30 data.

X_1 : Score Maximum = 75, Minimum = 42 dengan Range = 33 mempunyai Standar Deviasi = 7,60 dan Rerata = 60,83

X_2 : Score Maxsimum = 75 , Minimum = 45 dengan Range = 30 mempunyai Standar Deviasi = 7,52, dan Rerata = 62,50

X_3 : Score Maxsimum = 71, Minimum = 4 dengan Range = 30 mempunyai Standar Deviasi = 6,87, dan Rerata = 58,53

Y : Score Maxsimum = 73 Minimum = 46 dengan Range = 27 mempunyai Standar Deviasi = 7,53, dan Rerata = 59,53

4.2. Uji Validasi

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pengujian validitas menggunakan program SPSS 21.0 dengan metode *Pearson Correlation*, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisioner.

Keputusan untuk validitas: (Jonathan Sarwono, 2012:85)

Jika signifikansi $< 0,05$ dikatakan valid

Jika signifikansi $> 0,05$ dikatakan tidak valid

Hasil uji validitas dapat dilihat nilai signifikansi antara tiap item dengan skor total. Dapat diketahui bahwa untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 , semua item pertanyaan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa item-item pada kuisioner tersebut telah valid (*Lampiran : II*)

4.2.1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Uji Validasi Budaya Organisasi dapat dilihat pada Lampiran II-a seperti pada Tabel 4.2. di bawah ini

Tabel: 4.2.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_i)

Pernyataan	Sig	Kriteria
P1	0.00	Valid
P2	0.00	Valid
P3	0.00	Valid
P4	0.00	Valid
P5	0.00	Valid
P6	0.00	Valid
P7	0.00	Valid
P8	0.00	Valid
P9	0.00	Valid
P10	0.00	Valid
P11	0.00	Valid
P12	0.00	Valid
P13	0.07	Valid
P14	0.00	Valid
P15	0.00	Valid

Sumber: data primer yang diolah menggunakan program SPSS 21.0

Dari Tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada Variabel Budaya Organisasi adalah Valid untuk dipakai karena hasil pengujian pada

tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai sig dari semua indikator lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah *valid*.

4.2.2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Uji Validasi Motivasi kerja dapat di lihat pada Lampiran II-b seperti pada Tabel 4.3. di bawah ini

Tabel: 4.3.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Pernyataan	Sig	Kriteria
P1	0.00	Valid
P2	0.00	Valid
P3	0.00	Valid
P4	0.00	Valid
P5	0.00	Valid
P6	0.00	Valid
P7	0.00	Valid
P8	0.00	Valid
P9	0.00	Valid
P10	0.00	Valid
P11	0.00	Valid
P12	0.00	Valid
P13	0.00	Valid
P14	0.00	Valid
P15	0.00	Valid

Sumber: data primer yang diolah menggunakan program SPSS 21.0

Dari Tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada Variabel Motivasi adalah Valid untuk dipakai karena hasil pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai sig dari semua indikator lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah *valid*.

4.2.3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Uji Validasi Kepuasan kerja dapat di lihat pada Lampiran II-c seperti pada Tabel 4.4. di bawah ini

Tabel: 4.4.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Pernyataan	Sig	Kriteria
P1	0.00	Valid
P2	0.00	Valid
P3	0.00	Valid
P4	0.00	Valid
P5	0.00	Valid
P6	0.00	Valid
P7	0.00	Valid
P8	0.00	Valid
P9	0.00	Valid
P10	0.00	Valid
P11	0.00	Valid
P12	0.00	Valid
P13	0.01	Valid
P14	0.00	Valid
P15	0.02	Valid

Sumber: data primer yang diolah menggunakan program SPSS 21.0

Dari Tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada Variabel Kepuasan Kerja adalah Valid untuk dipakai karena hasil pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai sig dari semua indikator lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah *valid*.

4.2.4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Uji Validasi Kinerja dapat di lihat pada Lampiran II-d seperti pada Tabel 4.5. di bawah ini

Tabel: 4.5.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Pernyataan	Sig	Kriteria
P1	0.00	Valid
P2	0.00	Valid
P3	0.00	Valid
P4	0.00	Valid
P5	0.00	Valid
P6	0.00	Valid
P7	0.00	Valid
P8	0.00	Valid
P9	0.00	Valid
P10	0.00	Valid
P11	0.00	Valid
P12	0.00	Valid
P13	0.01	Valid
P14	0.00	Valid
P15	0.02	Valid

Sumber: data primer yang diolah menggunakan program SPSS 21.0

Dari Tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada Variabel Kinerja adalah Valid untuk dipakai karena hasil pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai sig dari semua indikator lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah *valid*.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach alpha*.

Metode pengujian realibilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Alpha Cronbach's*. Jika nilai reabilitas sebesar > 0.600 dimana 0.600 adalah standarisasi nilai reabilitas menurut pernyataan dari Nunnally, seperti yang dikutip oleh Imam Ghazali (2006)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Output reliabilitas(pada nilai *CronbachAlpha*). Dapat diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel X1, X2, X3, dan Y lebih dari 0,6. Karena nilai di atas 0,6 jadi dapat disimpulkan bahwa alat ukur pada kuisioner telah reliable dan dapat dilihat Lampiran III dan pada tabel:4.6.

Tabel: 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Budaya Organisasi (X_1)	0,782	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,774	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,759	Reliabel
Kinerja (Y)	0,743	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah menggunakan program SPSS 21.0

4.3. Analisis Univariat

Analisis univariat yaitu analisis yang dilakukan untuk mendeskripsikan semua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pada umumnya dalam analisis ini untuk memperoleh pengaruh Indikator variable (*Variabel Latent*) terhadap Variabel Konsep (*Main Variabel*) yang dalam hal ini variable konsep adalah X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Analisis pengaruh ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} masing-masing pertanyaan (P) terhadap Main Varibel , semakin besar t_{hitung} dari tiap pertanyaan maka semakin besar pula dominasinya terhadap Main Varibel

4.3.1. Univariat Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Nilai t_{hitung} dapat di lihat pada Lampiran II-a sebagai berikut

Tabel: 4.7.
Pengaruh Variabel Latent terhadap
Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	t_{hitung}	Pertanyaan	t_{hitung}	Pertanyaan	t_{hitung}
P1	10,12	P6	2,75	P11	0,00
P2	6,82	P7	0,00	P12	6,82
P3	0,00	P8	6,54	P13	2,98
P4	0,00	P9	0,00	P14	21,24
P5	15,33	P10	9,91	P15	17,09

Dari Tabel 4.7 di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang tertinggi adalah Pertanyaan 4 (P4) sebesar 21,24 disusul oleh P15 , P5 , P1., P2 dan P12 disusul oleh P8 dan P6 sementara Pertanyaan P4., P7., P9., P11 mendekati Nol , Dengan demikian pertanyaan yang dominan terhadap Variabel X_1 dapat diurutkan mulai tertinggi sampai terendah sebagai berikut $P4 > P15 > P5 > P1 > P2 = P12 > P8 > P6 > P4 = P7 = P9 = P11$, sehingga pertanyaan yang *paling* dominan terhadap Budaya Organisasi adalah Pertanyaan 4

4.3.2. Univariat Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} dapat di lihat pada Lampiran II-b sebagai berilut

Tabel: 4.8.
Pengaruh Variabel Latent terhadap
Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	t_{hitung}	Pertanyaan	t_{hitung}	Pertanyaan	t_{hitung}
P1	-17,00	P6	-17,00	P11	-17,00
P2	-17,00	P7	-17,00	P12	-17,00
P3	-17,00	P8	-17,00	P13	-17,00
P4	-17,00	P9	-17,00	P14	-17,00
P5	-17,00	P10	-17,00	P15	-1,00

Dari Tabel 4.8 di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang terendah adalah Pertanyaan 15 (P4) sebesar -1,00, karena besaran ini *bernilai negative* dalam hal ini kelayakan *variable latent* berada pada posisi kiri dalam daerah kelayakan dan dominan tertinggi sama untuk semua Variabel latent lainnya yakni -17,000

Dengan demikian pertanyaan yang dominan terhadap Variabel X_2 dapat diurutkan mulai tertinggi sampai terendah sebagai berikut P1 = P2 =P14 > P15, sehingga pertanyaan yang paling dominan terhadap Motivasi adalah pertanyaan P1 s/d P14

4.3.3. Univariat Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} dapat di lihat pada Lampiran II-c sebagai berilut

Tabel: 4.9.
Pengaruh Variabel Latent terhadap
Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	t_{hitung}	Pertanyaan	t_{hitung}	Pertanyaan	t_{hitung}
P1	8.74	P6	.00	P11	5.64
P2	14.59	P7	4.87	P12	13.98
P3	14.24	P8	3.08	P13	4.33
P4	9.85	P9	5.62	P14	4.87
P5	13.66	P10	21.03	P15	3.63

Dari Tabel 4.9 di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang tertinggi adalah Pertanyaan 10 (P10) sebesar 21,03 disusul oleh P2, P3, P12, P5, P4, disusul oleh P1, P11, P9, P7, = P14, P15, P8, sementara P6 mendekati Nol

Dengan demikian pertanyaan yang dominan terhadap Variabel X_3 dapat diurutkan mulai tertinggi sampai terendah sebagai berikut $P10 > P2 > P3 > P12 > P5, P4 > P1 > P11 > P9 > P7=P14 > P15 > P8 > P6$, sehingga pertanyaan yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja adalah pertanyaan P10

4.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan agar mendapatkan model penelitian yang valid dan dapat digunakan dalam melakukan estimasi. Pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini terjadi dari uji

multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji koefisien determinasi

4.4.1 Uji Multikolinieritas

Tujuan dua tabel yang tertera di bawah ini adalah untuk mendeteksi apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, salah satu caranya adalah, dengan melihat besarnya nilai tolerance dan VIF. Analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel	Toleransi	VIF
Budaya Organisasi (X_1)	1,000	1,000
Motivasi Kerja (X_2)	1,000	1,000
Kepuasan Kerja (X_3)	1,000	1,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0.1

Dari hasil pengolahan data diperoleh masing-masing variable bebas mempunyai Nilai Toleransi 1,000 dan VIF = 1,000

Dengan demikian ketiga variable dinyatakan tidak terdapat problem multikolinieritas.

4.4.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Pada penelitian ini dilihat dari Durbin-Watson (DW test).

Pada penelitian ini, untuk mendeteksi adanya gejala autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji variabel (Durbin Watson).

Hasil perhitungan regresi menunjukkan DW = 1.561 Syarat : $1.466 < DW < 2.534$ (Cooper dan Emory ,1999: 23)

Pengujinya adalah DW = 2,232. Nilai ini berada di antara persyaratan di atas jadi dapat dianggap tidak ada autokorelasi

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,05 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1, namun dalam penelitian ini menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digabungkan dalam penelitian.

**Tabel 4.11
Koefisien Determinasi**

Variabel	R (%)	t _{hitung}	t _{sig}
Budaya Organisasi (X ₁)	13,8	2,120	0,043
Motivasi Kerja (X ₂)	3,1	0,952	0,00
Kepuasan Kerja (X ₃)	7,9	1,547	0,133

Dependen variable ; y

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) bermakna *Signifikan* karena Nilai masing-masing t_{hitung} > t_{sig}.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Budaya Organisasi (X1)

Dari pengujian korelasi parsial antara variabel Budaya Organisasi (X₁) dengan Kinerja (Y) dengan mengontrol variabel Motivasi (X₂) dan Kepuasan (X₃) diperoleh Nilai Korelasi parsial sebesar, r = 0,372 (*Lampiran IV*) menggambarkan hubungan searah, artinya semakin besar Budaya Organisasi maka semakin besar Kinerja dan semakin kecil Budaya Organisasi maka semakin kecil Kinerja

Besarnya nilai koefisien korelasi parsial ini, memungkinkan dilakukan pengujian lanjutan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar , $r^2 \times 100\% = 13,8\%$

Ini berarti bahwa perubahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan mempengaruhi Kinerja sebesar 13,8 %. Sementara dengan mengontrol variabel

Motivasi (X_2) dan Kepuasan (X_3) serta variable lain yang tidak ikut diteliti dapat mempengaruhi Kinerja sebesar $100\% - 13,8\% = 86,2\%$

Dari Hipotesis

H_0 : *Tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja*

H_a : *Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja*

Hasil pengujian pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y) dapat diihat pada Tabel 4.12 di bawah ini yang diolah dengan program SPPS versi 21

Tabel 4.12
Uji Hipotesis Budaya Organisasi

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF		
1	(Constant)	37.143	10.648			3.488	.002	
	X1	.368	.174	.372	2.119	.043	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

dimana $t_{hitung} = 2,120$ dan $t_{sig} = 0,045$. Uji signifikansi terlihat $t_{hitung} > t_{sig}$

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y) secara signifikan

4.5.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Motivasi (X_2)

Dari pengujian korelasi parsial antara variabel Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y) dengan mengontrol variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan (X_3) diperoleh Nilai Korelasi parsial sebesar, $r = 0,177$ (*Lampiran IV &*

V) menggambarkan hubungan searah, artinya semakin besar Motivasi maka semakin besar Kinerja dan semakin kecil Motivasi maka semakin kecil Kinerja

Besarnya nilai koefisien korelasi parsial ini, memungkinkan dilakukan pengujian lanjutan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar $r^2 \times 100\% = 3,1\%$

Ini berarti bahwa perubahan Motivasi sebesar satu satuan akan mempengaruhi Kinerja sebesar 3,1 %. Sementara dengan mengontrol variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan (X_3) serta variable lain yang tidak ikut diteliti dapat mempengaruhi Kinerja sebesar $100\% - 3,1\% = 96,9\%$

Dari Hipotesis

H_0 : *Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja*

H_a : *Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja*

Hasil pengujian pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) dapat di lihat pada Tabel 4.13 di bawah ini yang diolah dengan program SPSS versi 21

Tabel 4.13
Uji Hipotesis Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics				
						Tolerance	VIF			
	B	Std. Error								
1	(Constant)	70.613	11.720		6.025	.000				
	X2	.177	.186	-.177	.952	.349	1.000			
							1.000			

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 4.13 di atas diperoleh $t_{hitung} = 0,925$ dan $t_{sig} = 0,000$. Uji signifikansi terlihat $t_{hitung} > t_{sig}$

Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga Ada pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) secara signifikan

4.5.3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Kepuasan (X₃)

Dari pengujian korelasi parsial antara variable Kepuasan (X₃) dengan Kinerja (Y) dengan mengontrol variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) diperoleh Nilai Korelasi parsial sebesar, $r = 0,281$ (*Lampiran IV*) menggambarkan hubungan searah, artinya semakin besar Kepuasan maka semakin besar Kinerja dan semakin kecil Kepuasan maka semakin kecil Kinerja

Besarnya nilai koefisien korelasi parsial ini, memungkinkan dilakukan pengujian lanjutan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja sebesar , $r^2 \times 100\% = 7,9\%$ Ini berarti bahwa perubahan Kepuasan sebesar satu satuan akan mempengaruhi Kinerja sebesar 7,9 % Sementara dengan mengontrol variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) serta variable lain yang tidak ikut diteliti dapat mempengaruhi Kinerja sebesar $100\% - 7,9\% = 92,1\%$

Dari Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Ha : Ada Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengaruh Kepuasan (X₃) Terhadap Kinerja (Y) dapat di lihat

pada Tabel 4.14 di bawah ini yang diolah dengan *program SPSS versi 21*

Tabel 4.14
Uji Hipotesis Kepuasan

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	41.545	11.707	.281	3.549	.001		
	X3	.307	.199		1.547	.133	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 4.14 di atas diperoleh $t_{hitung} = 1,547$ dan $t_{sig} = 0,133$.

Uji signifikansi terlihat $t_{hitung} > t_{sig}$

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga pengaruh pengaruh Kepuasan (X_3) Terhadap Kinerja (Y) secara signifikan

4.5.4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Dari pengujian korelasi parsial antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan (X_3) dengan Kinerja (Y) diperoleh Nilai Korelasi parsial sebesar, $r = 0,426$ (*Lampiran IV*)

Besarnya nilai koefisien korelasi parsial ini, memungkinkan dilakukan pengujian lanjutan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan (X_3) terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan (X_3) terhadap Kinerja sebesar, $r^2 \times 100\% = 18,2\%$

Ini berarti bahwa perubahan Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan (X_3) sebesar satu satuan akan mempengaruhi Kinerja sebesar Budaya

Organisasi (X_1) , Motivasi (X_2) dan Kepuasan (X_3) Sementara variable lain yang tidak ikut diteliti dapat mempengaruhi Kinerja sebesar 100 % - 18,2 % = 81,8 %
Dari Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan secara simultan terhadap Kinerja

Ha : Ada pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan secara simultan terhadap Kinerja

Hasil pengujian dapat di lihat pada Tabel 4.15 di bawah ini yang diolah dengan program SPSS versi 21

Tabel 4.15

Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi, , Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	39.371	18.160		2.168	.039			
	X3	.201	.209	.184	.961	.345	.862	1.161	
	X1	.281	.192	.284	1.466	.155	.841	1.189	
	X2	.139	.181	.139	.770	.448	.965	1.036	

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 4.14 di atas diperoleh $t_{hitung} = 2,168$ dan $t_{sig} = 0,390$.

Uji signifikansi ter lihat $t_{hitung} > t_{sig}$

Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga ada pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan secara simultan terhadap Kinerja Terhadap Kinerja (Y) secara signifikan

4.6. Pengujian Model

Model Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja dapat dibentuk berdasarkan hasil regresi simultan yang diolah dengan program SPSS versi 21 .

Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini,

Tabel 4.16

Uji Model Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.371	18.160	2.168	.039
	X3	.201	.209	.961	.345
	X1	.281	.192	1.466	.155
	X2	.139	.181	-.770	.448

a. Dependent Variable: Y

Model yang terbentuk : $Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + \xi$

Dimana :

a_0 = Koefisien interseksi

a_1 = Koefisien Regressi Variabel Budaya Organisasi

a_2 = Koefisien Regressi Variabel Motivasi

a_3	=	Koefisien Regressi Variabel Kepuasan
X_1	=	Variabel Budaya Organisasi
X_2	=	Variabel Motivasi
X_3	=	Variabel Kepuasan
Y	=	Variabel Kinerja
Σ	=	Standard Error

Dari Tabel 4.16 diperoleh model Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja sebagai berikut,

$$Y = 39,37 + 0,28 X_1 + 0,14 X_2 + 0,18 X_3$$

Selanjutnya dari model di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a_0 = 39,37$, Berarti apabila Variabel Budaya Organisasi (X_1), Variabel Motivasi (X_2), Variabel Kepuasan (X_3), tidak ada, maka Kinerja (Y) sudah punya nilai sebesar 39,37

$a_1 = 0,28$ Berarti apabila Variabel Budaya Organisasi (X_1) berubah satu satuan maka Kinerja (Y) akan berubah sebesar 0,28 dengan mengontrol Motivasi dan Kepuasan

$a_2 = 0,14$ Berarti apabila Variabel Motivasi (X_2) berubah satu satuan maka Kinerja (Y) akan berubah sebesar 0,14 dengan mengontrol Budaya Organisasi dan Kepuasan

$a_3 = 0,18$ Berarti apabila Variabel Kepuasan (X_3) berubah satu satuan maka Kinerja (Y) akan berubah sebesar 0,18 dengan mengontrol Budaya Organisasi dan Motivasi.

Kesahihan model ini dapat diprediksi dari Tabel 4.17 di bawah ini yang diolah dengan SPSS versi 21.

Tabel 4.17

Uji Model Regressi

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.806	3	99.602	1.923
	Residual	1346.660	26	51.795	.151 ^b
	Total	1645.467	29		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X3, X1

Dari Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,923 lebih besar daripada F_{sig} sebesar 0,151 dengan demikian model dianggap Signifikan untuk memprediksi besar Kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji mengenai apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini merupakan hasil pengolahan dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 21.0. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X_1), memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 13,8 % pada signifikansi 5 %.
2. Motivasi (X_2), memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 3,1 % pada signifikansi 5 %.
3. Kepuasan (X_3), memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 7,9 % pada signifikansi 5 %.
4. Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan (X_3), secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 18,2 % pada signifikansi 5 %. Dan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja yang tidak ikut diteliti dianggap konstan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain :

1. Dari hasil analisis statistik pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1), terhadap Kinerja (Y) sebesar 13,8 % maka perlu ditingkatkan untuk memperoleh Kinerja yang optimal
2. Dari hasil analisis statistik pengaruh secara Motivasi (X_2), memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 3,1 % ditingkatkan memperoleh Kinerja yang optimal
3. Dari hasil analisis statistik pengaruh secara Kepuasan (X_3), memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 7,9 % ditingkatkan memperoleh Kinerja yang optimal
4. Dari hasil analisis statistik pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan (X_3), secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 18,2 % maka perlu ditingkatkan untuk memperoleh Kinerja yang optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Robert Kreitner and Angelo Kinick, Organization Behaviour, Seventh Editon, New York: Mc.Graw-Hill, 2007.
- Luthans & Doh, International Management Culture, Strategy, and Behaviour, 7th Edition, New Yoek: McGraw-Hill, 2009.
- Robbins Stephen and Mary Coultert, Management, New Jersey, Pearson Education, Inc.10th Edition, 2010.
- Nelson, Debra L.& Jame Campbell Quick, Organizational Behaviour, South Western: Thomson, 2006.
- Luthans, Fred. Organizational Behaviour, 11th Edition, Singapore McGraw-Hill International Adition, 2008.
- Wibowo, Budaya Organisasi, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Collquitt, Jason A. Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, Organizational Behaviour; Improving Performance and zcommitment in the Workplace, New York: MCGraw-Hill, 2009.
- Jennifer M. George & Haren R. Jonnes, Understanding and Manging Organizational Behaviour, 4th Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syahbudin, Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, Disertasi Program Pasca Sarjana Doktoral Universitas Negeri Jakarta, 2012.
- Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol1, No.4 Desember 2007, Ali Kusuma, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai.