



**ANALISIS MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI *CREDIT UNION*  
(CU) KARYA BERSAMA DELITUA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Sidang Skripsi  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

**IMELDA WINDA SARI BR. SURBAKTI**  
NPM: 1815310529

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

**JUDUL** : ANALISIS MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI CREDIT UNION (CU) KARYA BERSAMA DELITUA

**NAMA** : IMELDA WINDA SARI BR SURBAKTI  
**N.P.M** : 1815310529  
**FAKULTAS** : SOSIAL SAINS  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**TANGGAL KELULUSAN** : 15 September 2022



DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA  
DISETUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr. Wilchan Robain, S.E., MA.

PEMBIMBING II



Rahmat Hidayat, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N A M A : IMELDA WINDA SARI  
NPM : 1815310529  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA  
KOPERASI *CREDIT UNION* (CU) KARYA BERSAMA  
DELITUA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2022



(Imelda Winda Sari)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Imelda Winda Sari  
Npm : 1815310529  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, September 2022



(Imelda Winda Sari)

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Analisis Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 42 karyawan *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang dibantu dengan komputer program SPSS for Windows. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dilihat bahwa thitung 2,485 > ttabel 1,681 dan signifikan 0,001 < 0,05. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dilihat bahwa thitung 3,286 > ttabel 1,681 dan signifikan 0,006 < 0,05. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa thitung 2,426 > ttabel 1,681 dan signifikan 0,020 < 0,05. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa thitung 3,517 > ttabel 1,681 dan signifikan 0,001 < 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa thitung 2,758 > ttabel 1,681 dan signifikan 0,009 < 0,05. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening pada analisis Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0,112398) < nilai koefisien pengaruh langsung (0,304). Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel intervening pada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0,07293) < nilai koefisien pengaruh langsung (0,491).

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



## ABSTRACT

Research with the title "Analysis of Motivation and Organizational Culture on Job Satisfaction in Improving Employee Performance at the Karya Bersama Delitua Credit Union (CU) Cooperative" The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a data collection tool distributed to 42 Credit Union employees (CU) Delitua Joint Work. Analysis of the data in this study using path analysis (path analysis) assisted by a computer program SPSS for Windows. The results showed that motivation had a positive and significant effect on job satisfaction. It was seen that  $t_{count} 2.485 > t_{table} 1.681$  and significant  $0.001 < 0.05$ . Organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction. It can be seen that  $t_{count} 3.286 > t_{table} 1.681$  and significant  $0.006 < 0.05$ . Motivation has a positive and significant effect on employee performance. It can be seen that  $t_{count} 2.426 > t_{table} 1.681$  and significant  $0.020 < 0.05$ . Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. It can be seen that  $t_{count} 3.517 > t_{table} 1.681$  and significant  $0.001 < 0.05$ . Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. It can be seen that  $t_{count} 2.758 > t_{table} 1.681$  and significant  $0.009 < 0.05$ . Job satisfaction is not an intervening variable in the analysis of motivation on employee performance with an indirect influence coefficient value  $(0.112398) <$  a direct influence coefficient value  $(0.304)$ . Job satisfaction is not an intervening variable on the influence of Organizational Culture on Employee Performance with an indirect influence coefficient value  $(0.07293) <$  a direct influence coefficient value  $(0.491)$ .

**Keywords:** *Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai sumber segala pengetahuan dan hikmat, atas kasih setia-Nya, dengan segala keterbatasan penulis dimampukan untuk menyelesaikan proposal ini. Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua”** merupakan salah satu syarat mengikuti ujian guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., M.A selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapih.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapih.

6. Kepada Karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua yang selalu mendukung saya baik secara memberikan motivasi.
7. Kepada kedua orang tua saya yang selalu mendukung saya baik secara pekerjaan maupun perkuliahan.
8. Kepada seluruh staff Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan memberikan izin riset penelitian saya.

Akhir penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada Koperasi *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya selanjutnya.

Medan, September 2022  
Penulis

Imelda Winda Sari  
NPM: 1815310529



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
2. Kepuasan Kerja .....	14
3. Motivasi .....	16
4. Budaya Organisasi .....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Konseptual .....	27
D. Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
C. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel.....	35
D. Jenis dan Sumber Data .....	36
E. Definisi Operasional Variabel.....	36

1. Variabel Penelitian .....	36
2. Definisi Operasional .....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	37
G. Pengukuran Variabel.....	38
H. Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Kualitas Data.....	38
a. Uji Validitas .....	38
b. Uji Reliabilitas .....	38
2. Uji Asumsi Klasik.....	39
a. Uji Normalitas Data .....	39
b. Uji Multikolinieritas.....	39
c. Uji Heterokedastisitas .....	40
3. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	40
4. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	41
a. Uji t (Uji Parsial).....	41
b. Uji F (Uji Simultan) .....	41
5. Uji Koefisien Determinasi .....	42

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	43
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
a. Singkat Koperasi Credit Union (Cu) Karya .....	43
b. Struktur Organisasi .....	46
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	47
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
a. Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	49
b. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	50
c. Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	52
d. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
4. Pengujian Kualitas Data.....	56
a. Pengujian Validitas .....	56
b. Pengujian Reliabilitas .....	57
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	58
1) Hasil Uji Normalitas .....	58
a. Uji Normalitas Data.....	58
2) Hasil P-P Plot Uji Normalitas .....	60
b. Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
c. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	61
6. Hasil Uji Hipotesis .....	63
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	63
b. Uji Signifikan Simultan (Uji f) .....	65

c. Koefisien Determinasi.....	67
7. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	68
8. Uji Mediasi.....	71
B. Pembahasan Hasil penelitian .....	72
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	72
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .....	73
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	74
5. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan .....	75
6. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	76
7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	77

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	78
B. Saran.....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Skedul Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi).....	52
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel X2 (Budaya Organisasi).....	54
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Z (Kepuasan Kerja).....	55
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	58
Tabel 4.9 Uji Validitas .....	60
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas X1, X2 Terhadap Z .....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas X1, X2, Z terhadap Y.....	65
Tabel 4.13 Uji t (Uji Parsial) X1, X2 Terhadap Z .....	68
Tabel 4.14 Uji t (Uji Parsial) X1, X2 Terhadap Y .....	68
Tabel 4.15 Uji F (Uji Simultan) X1, X2 Terhadap Z.....	69
Tabel 4.16 Uji F (Uji Simultan) X1, X2 Terhadap Y .....	70
Tabel 4.17 Uji F Koefisien Determinasi X1, X2 Terhadap Z.....	71
Tabel 4.18 Uji F Koefisien Determinasi X1, X2 Terhadap Y .....	71
Tabel 4.19 Analisis Jalur Persamaan I .....	72
Tabel 4.20 Analisis Jalur Persamaan II.....	73



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Credit Union (Cu).....	49
Gambar 4.2 Histogram Normalitas .....	62
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.4 Histogram Normalitas .....	63
Gambar 4.5 PP Plot Uji Normalitas .....	64
Gambar 4.6 Scatterplot Uji Heterokedastisitas .....	66
Gambar 4.7 Scatterplot Uji Heterokedastisitas .....	67
Gambar 4.9 Analisis Jalur $X_1, X_2$ Terhadap $Z$ .....	71
Gambar 4.10 Analisis Jalur $X_1, X_2, Z$ Terhadap $Y$ .....	72





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan persaingan yang kuat di dunia koperasi Indonesia, yang padat informasi dan kehidupan semakin terbuka, menuntut koperasi untuk bertahan, maju dan berkembang dengan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pergerak utama bagi kelancaran bisnis suatu organisasi. Untuk itu setiap perusahaan harus menjaga dan mengatur keberadaan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik. Dengan pentingnya sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan karyawannya disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin dalam bekerja adalah kehendak dan keadilan karyawan, menghormati dan menghargai semua peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, dengan disiplin kerja yang tinggi, tugas dan pekerjaan akan selesai lebih cepat dan lebih baik.

Bagi banyak orang, terutama mereka yang berpendidikan dan berkompeten, salah satu tujuan bekerja adalah untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai apabila pekerjaan tersebut dapat memberikan isentif untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh efesiensi kerja atau prestasi kerja, sehingga karyawan dengan kinerjanya yang baik akan terpuaskan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2016). Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016) kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pra survei dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja karyawan dimana karyawan Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan kurang mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan. Karyawan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka apakah mereka menginginkannya, menyenangkan atau tidak menyenangkan atau ukuran seberapa puas mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Hasibuan (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja sangat dihargai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Berdasarkan pra survei menjelaskan bahwa kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya, hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak nyaman jika ada masalah dalam pekerjaan tidak mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja, karyawan belum mampu mengerjakan tugas dengan hasil yang maksimal dan belum sesuai dengan kemampuannya, dan pimpinan tidak

sering mengawasi dan memperhatikan pegawainya dikarenakan pimpinan jarang berada di dalam kantor. Apabila tingkat kepuasan pegawai puas maka dapat meningkatkan kinerja.

Faktor motivasi berhubungan langsung dengan keberhasilan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk sukses sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab, suka bekerja keras. Motivasi ini akan menciptakan kebutuhan akan pemenuhan dalam diri karyawan, yang akan membedakan mereka dari orang lain, karena mereka selalu ingin melakukan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan prediksi hasil yang menguntungkan, dan jika kinerja masa lalu dianggap baik, karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya, jika karyawan dihukum karena gagal, rasa takut gagal akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindari kegagalan.

Berdasarkan pra survei dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi karyawan Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua dimana karyawan merasa kehidupannya kurang terjamin, kurang memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, merasa pekerjaan yang dilakukan kurang dihargai oleh atasan.

Selain motivasi, faktor yang mendukung determinan kreativitas pada organisasi adalah budaya organisasi. Kreativitas adalah aset modal manusia terbesar yang bergantung pada keahlian dan keterlibatan. Agar dapat berfungsi dengan baik, perusahaan telah melakukan upaya besar, antara lain dengan menerapkan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada seluruh

karyawan dengan harapan budaya organisasi dapat diterima dengan baik dan dapat mendukung untuk memotivasi karyawan.

Menurut Hasibuan (2015:45), “Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme control yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku”.

Berdasarkan pra survei di atas dapat diketahui mengenai pernyataan budaya organisasi Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua dimana karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan dan karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

Dengan jumlah koperasi yang berada di wilayah yang sama, maka secara otomatis mengarah pada persaingan yang sangat ketat dalam merekrut anggota. Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dengan meningkatkan kinerja karyawan dari segi motivasi dan budaya organisasi sehingga anggota merasa puas. Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua adalah koperasi simpan pinjam dengan persyaratan mudah

dan tingkat bunga yang relatif rendah. Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua juga melayani simpanan berupa tabungan sehingga anggota dapat memanfaatkan simpanan tersebut sewaktu-waktu ketika anggota tidak memiliki uang. Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua juga tidak luput dari masalah bahwa manajemen koperasi tidak memiliki keahlian di bidang mereka karena mereka bukan lulusan linier dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tapi mereka belajar menguasai pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Credit Union (CU) Karya Bersama Delitua”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. karyawan Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan sehingga pekerjaan belum dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Belum adanya tingkat kepuasan kerja pada karyawan pada *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua dikarenakan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik, belum bisa mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya dan pimpinan tidak sering mengawasi dan



memperhatikan karyawan dikarenakan pimpinan jarang berada di dalam kantor.

3. Karyawan belum memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan kurang dihargai oleh atasan sehingga karyawan kurang termotivasi.
4. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. Karyawan belum mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

### C. Batasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah, agar penelitian lebih terfokus dan dapat dipahami dengan mudah. Maka penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua?

4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua?
6. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan bagaimana masalah itu dirumuskan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua.

6. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Koperasi *Credit Union (CU)* Karya Besama Delitua.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Koperasi *Credit Union (CU)* Karya Besama Delitua.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, baik peneliti, akademis maupun instansi.

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi peneliti dalam memajukan ilmu pengetahuan, baik teori maupun praktik.

##### **2. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan, selain memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori rotasi kerja terkait motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, yang sangat perlu untuk dikaji lebih lanjut untuk membuat konsep baru.

##### **3. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi pada proses pengambilan keputusan, mengidentifikasi kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **G. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Heri Purnomo (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua”

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas Motivasi dan Budaya Organisasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi, dan Budaya Organisasi, 1 (satu) variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

### **2. Jumlah observasi/sampel (n)**

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 43 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 42 responden.

### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

### **4. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian terdahulu Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara, sedangkan penelitian ini pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk melihat dan mengetahui perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan ukuran kerja dari karyawan yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas seorang karyawan di perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016) kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Ivancevich (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Amstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (dalam Wibowo, 2017). Kinerja berkaitan dengan hasil kerja dan tingkah laku, yang mana kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Luthans (2018) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa



kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2019), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

##### 1) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

##### 2) Budaya Organisasi Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

##### 3) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

##### 4) Gaji

Suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

### c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2015) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

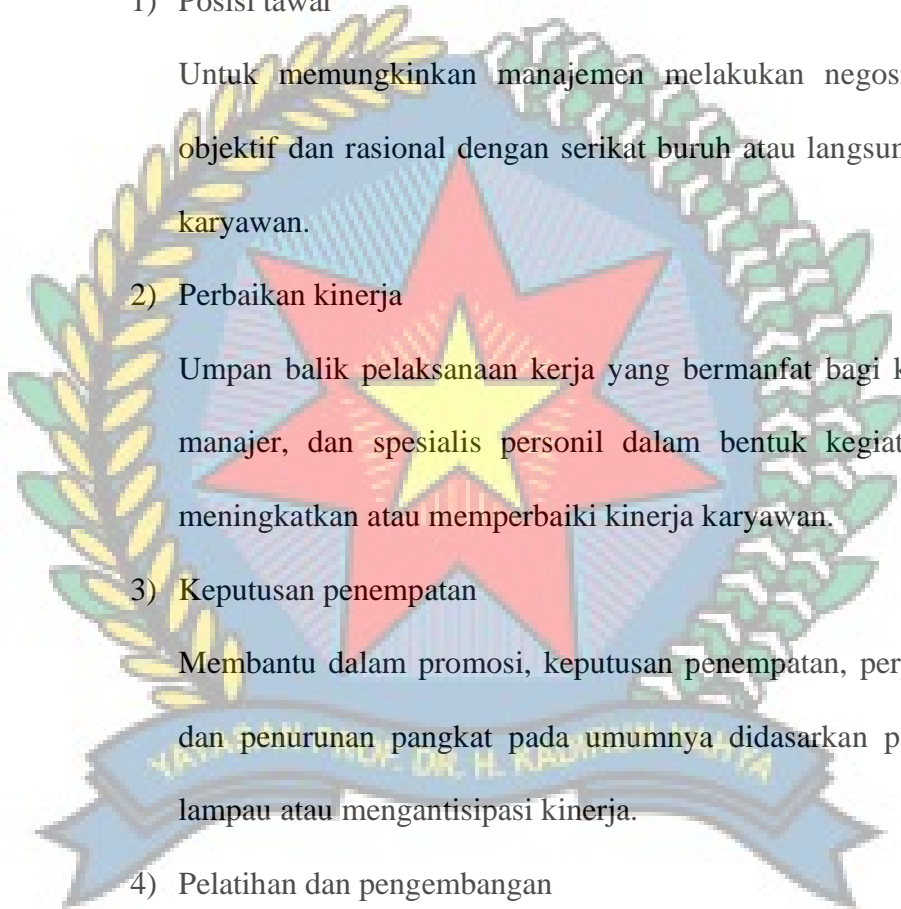
4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Ketidakkuratan informasi



Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

7) Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

8) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusankeputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalahmasalah pribadi lainnya”

**d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator digunakan untuk memastikan bahwa kinerja meningkat dari hari ke hari dan menjadi tolok ukur untuk memastikan kemajuan dicapai menuju tujuan. Menurut Mangkunegara (2019) memiliki indikator kinerja antara lain:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan.

3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.”.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka apakah mereka menginginkannya, menyenangkan atau tidak menyenangkan atau ukuran seberapa puas mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Hasibuan (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja sangat dihargai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu Verchio menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Wibowo, 2018).

Menurut Sutrisno (2017) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

#### **b. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja. Menurut Rivai (2017) yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus pegawai atau perusahaan, yaitu:

- 1) Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini merujuk terhadap perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan kera merupakan perluasan refleksi perlakuan yang

baik. Penting juga dirasakan untuk memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.

- 2) Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsifungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

### **c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki beberapa faktor, faktor kepuasan kerja mempengaruhi hasil pekerjaannya, misalnya lingkungan kerja, hubungan antar karyawan dan lain-lain. Berikut beberapa faktor kepuasan kerja: Menurut Mangkunegara (2016), dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, kesadaran dan sikap dalam bekerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), jabatan, kualitas pengawasan, keamanan finansial, kesempatan promosi, komunikasi sosial dan hubungan kerja.

### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan merasakan pekerjaannya dan membentuk beberapa indikator kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Mencintai pekerjaan, seseorang yang menyenangi pekerjaannya karena dia bisa mengerjakan dan menyukainya pekerjaannya.
- 2) Moral kerja, yaitu, kesepakatan batinlah yang timbul dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kualitas yang diberikan,
- 3) Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang mewujudkan nilai-nilai ketaatan, ketundukan, kesetiaan, ketertiban, dan keteraturan.
- 4) Prestasi kerja, yaitu hasil pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada orang itu menurut keterampilan, ketekunan, dan waktu.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku



orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Dari definisi di atas tersebut dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016) yaitu:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- c) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

- d) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

### c. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2016) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan kepada karyawan itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

#### d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk

ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

#### 4. Budaya Organisasi

##### a. Pengertian Budaya Organisasi

Perusahaan pada dasarnya merupakan kumpulan dari beberapa orang yang melakukan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, untuk mencapai tujuan tersebut, kegiatan dilakukan tidak terlepas dari budaya organisasi yang telah terbentuk untuk jangka waktu cukup lama.

Menurut Sutrisno (2017), “Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi”.

Menurut Hasibuan (2018), “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan an manajer perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2017), “Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

## b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2017), “sebuah penelitian mengemukakan karakteristik-karakteristik utama yang secara bersama-sama menangkap esensi dari budaya organisasi, sebagai berikut:

### 1) Inovasi dan pengembalian resiko

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota organisasi disorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

### 2) Perhatian kerincian

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian.

### 3) Orientasi hasil

Ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

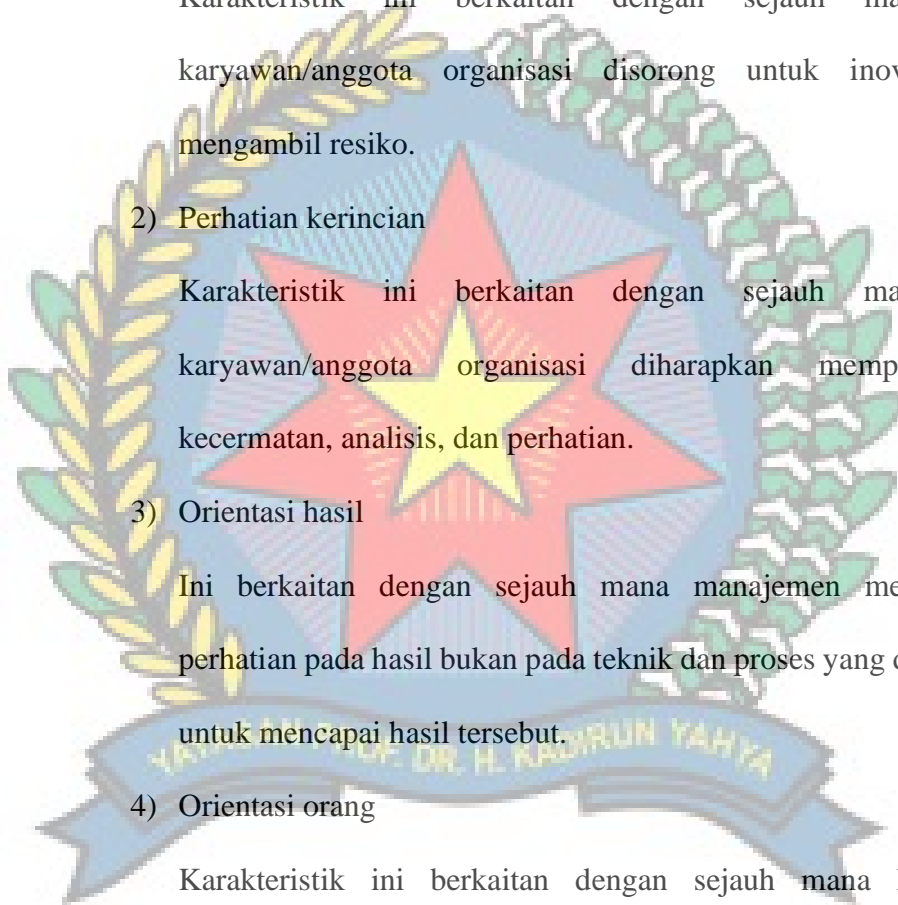
### 4) Orientasi orang

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil kepada orang-orang di dalam organisasi.

### 5) Orientasi tim

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

### 6) Keagresifan



Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana individu-individu dalam organisasi memiliki keagresifan dan sikap kompetitif.

#### 7) Kemantapan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi yang melibatkan individu-individu di dalamnya mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan”.

#### c. Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat yang dapat diperoleh apabila budaya organisasi itu dipahami dapat dilihat dari dua sisi, yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi perusahaan:

##### 1) Bagi sumber daya manusia

a) Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.

b) Mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena antarindividu atau bagian dengan individu atau bagian yang saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan.

c) Mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik. Hal ini dapat

dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat kepada sarannya.

2) Bagi perusahaan

a) Sebagai pedoman di dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruanglingkup kegiatan yang intern perusahaan seperti tata tertib administrasi, hubungan antarbagian, penilaian kerja, penghargaan prestasi sumber daya manusia.

b) Untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dan ciri-ciri khas yang dimiliki, ditengah-tengah perusahaan-perusahaan yang ada di masyarakat.

**d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2017), “ada beberapa dimensi budaya organisasi yaitu:

1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.

2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*) Merupakan

untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

3) Dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Bassic Underlying Assumptions*)

Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran,



hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas”.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Heri Purnomo (2021), Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara	Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian meunjukkan bahwa Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara
2	Sofyan, H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Smpit Putra Cendekia)	Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan SMPIT Putra Cendekia.
3	Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Wardani (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Irmayanti (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Quality Of Work Life</i> Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, <i>Quality Of Work Life</i> Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6	Riyanto (2017) <i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	<i>Working Motivation and Working Environment on Employees Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Working motivation and working environment partially significant influence on employee performance.</i>
7	ANNISA NUR AINI (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Karyawan Balai Kota Surakarta)	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	SEM-PLS	Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Meinaky Idhi Pangestu (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Kaligawe Semarang)	Budaya Organisasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Simpulan dari penelitian ini yaitu budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi pada kinerja karyawan.
9	Jauharun Niam, Tantri Yanuar Rahmat Syah (2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan	Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan	SEM	Hasil penelitian pada 385 responden yang merupakan sampel penelitian di yayasan pendidikan yang menaungi lembaga pendidikan dari tingkat pendidikan anak usia dini sampai dengan tingkat perguruan tinggi yang tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia memperlihatkan perlunya perhatian khusus terhadap motivasi kerja yang tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak memediasi kinerja karyawan terhadap variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan pemimpin transformasional signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Suhendi Herianto dan Azhari (2021) Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Jalur	Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan

	Implementasi Pada Kinerja Pegawai UPTD wilayah III DPKA (SAMSAT) Kabupaten Bireuen	Implementasi Pada Kinerja Pegawai	Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyaw
--	--	-----------------------------------	--

Sumber: (Diolah Penulis 2022)

## C. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan aspek utama bagi organisasi, karena merupakan selaku pendukung dan penggerak sikap individu, bekerja dengan antusias dan positif untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan harapan awal perusahaan. Adanya motivasi kerja bagi karyawan atau pekerja. Tujuan perusahaan memotivasi karyawan secara umum adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kreativitas karyawan untuk memunculkan ide-ide baru, dan untuk menjaga loyalitas karyawan. Maka perusahaan dengan segala keterbatasannya berusaha menjalankan program tersebut. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan atau perilaku seseorang yang diekspresikan terhadap pekerjaannya, dalam hal peluang untuk kenaikan jabatan atau promosi, interaksi dengan rekan kerja, pengawasan atau kontrol, dan rasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan sifatnya dibandingkan dengan perilakunya. Situasi ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mubaroqah dan Yusuf (2020), ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja pada kepuasan kerja.

### 2. Pegaaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kesesuaian karakteristik individu dengan budaya organisasi akan berhubungan dengan kepuasan kerja. Organisasi akan menggunakan orang-orang yang nilai-nilainya mengarah pada kepuasan kerja karyawan,

Sebaliknya jika tidak ada kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan budaya organisasi akan menimbulkan karyawan akan kurang termotivasi, komitmen kerja yang rendah dan tidak akan menciptakan kepuasan kerja. Bahkan, terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, dimana budaya dikatakan memberikan pedoman kepada karyawan tentang bagaimana ia mempersepsikan karakteristik budaya organisasi, nilai-nilai yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja, berinteraksi dengan timnya, dengan sistem dan administrasi, dan berinteraksi dengan atasan mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016) dan (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah keinginan untuk mencapai seperti kemampuan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di mana kondisi ditentukan oleh upaya untuk memuaskan kepentingan pribadi. Berjanji untuk memperoleh pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas tertentu yang diberikan kepadanya berdasarkan waktu, ketulusan, pengalaman dan keterampilan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mampu dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tentu saja, seorang karyawan yang dapat mencapai peringkat yang baik atau tingkat pekerjaan yang baik harus memiliki motivasi yang baik. Di mana motivasi ini mendorong dan mengarahkan semangat seorang karyawan yang selalu bekerja

keras dan berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara khusus dan memastikan tercapainya misi perusahaan pada umumnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016), (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) dan (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, tetapi juga ada faktor lain yaitu budaya organisasi. Artinya jika budaya organisasi baik maka prestasi kerja pegawai juga baik dan akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016), (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) dan (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan. Budaya organisasi suatu organisasi secara keseluruhan dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etos kerja yang dimiliki bersama oleh setiap elemen organisasi. Faktor-faktor ini menjadi dasar untuk memantau perilaku karyawan, bagaimana mereka berpikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang

karyawan mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sedangkan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan atau merupakan ukuran tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, apabila kepuasan yang baik akan mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016) dan (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) memiliki hasil antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu positif dan signifikan.

#### **6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memperoleh motivasi dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis dengan pemenuhan kebutuhan jasmani yang berupa imbalan, terpenuhinya kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam bekerja yaitu rasa aman dalam bekerja, tersedianya alat-alat keselamatan kerja, terpenuhinya kebutuhan sosial yaitu adanya rasa kekeluargaan dalam perusahaan, hubungan baik antar karyawan dan atasan, terpenuhinya kebutuhan penghargaan yaitu adanya hadiah atau pujian, promosi jabatan atau kenaikan pangkat, dan adanya pengakuan prestasi dari perusahaan, dan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengapresiasi karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Annisa Nuraini, 2021) dan (Muhmmad Nafi'Atqiya, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi



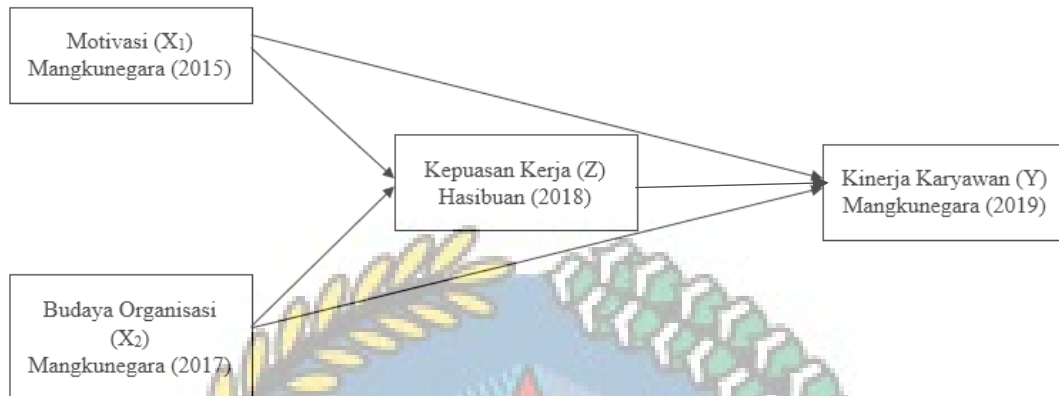
berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Setiap organisasi baik pada sektor publik maupun swasta memiliki budaya organisasi yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan berperilaku. Peran manajer dalam membentuk budaya organisasi menjadi sangat penting ketika harus menghadapi karyawan dengan berbagai macam pola pikir, karakter, dan lain-lain. Budaya organisasi diciptakan dengan maksud untuk menyatukan segala macam jenis karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat Mengenci (2015) yang menyatakan bahwa perlu kesesuaian antara karyawan dengan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik tentu membuat karyawan merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaannya. Hal tersebut didukung pendapat Davoodalmousavi (2013) yang mengemukakan dampak budaya organisasi sangatlah tinggi terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. Penelitian Syauta et al., (2012) telah menemukan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi bagi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan penelitian Sangadji (201) juga mendukung hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.



Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

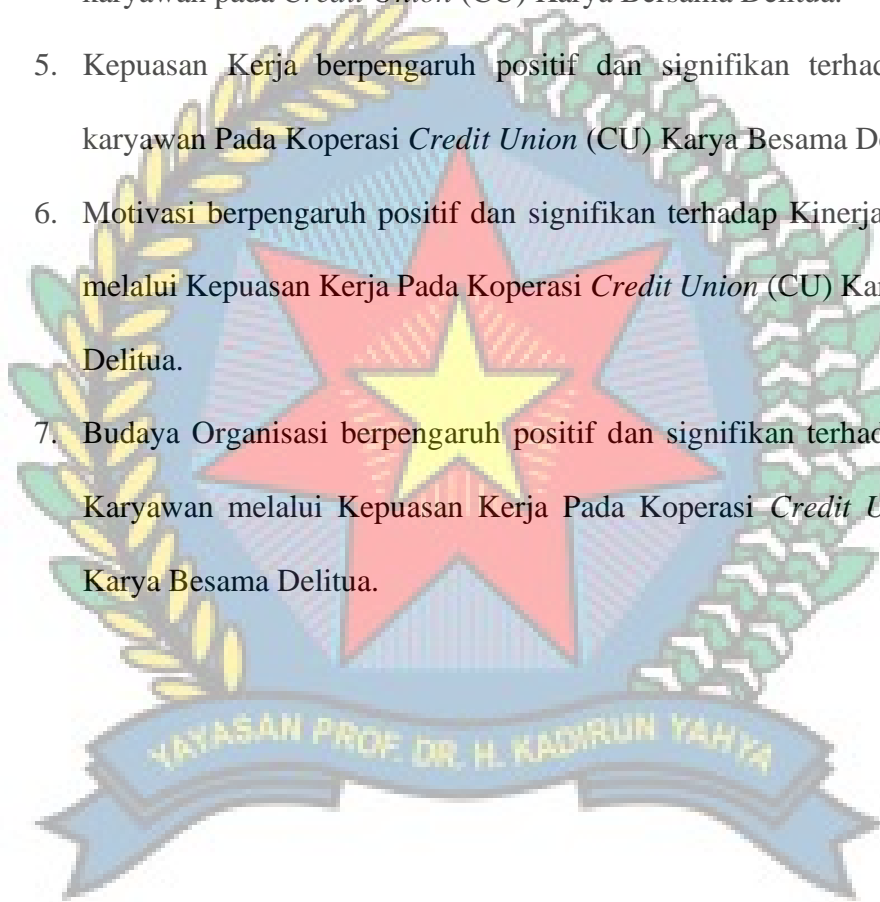
#### D. Hipotesis

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Hipotesis diambil berdasarkan analisis teori dan berbagai penelitian terkait yang mendukung. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua.

2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua.
7. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Besama Delitua.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Adapun pengertian asosiatif menurut Sugiyono (2016) yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yaitu variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2014). Adapun variabel yang dihubungkan dalam menyusun penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua Jl. Besar Delitua, Deli Tua Tim., Kec. Deli Tua, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20355. Penelitian ini dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2022.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Mei 2022			Juni 2022			Juli 2022			Agustus 2022		
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■										
3	Seminar Proposal			■									
4	Perbaikan Acc/Proposal				■								
5	Pengolahan Data							■					
6	Penyusunan Skripsi								■				
7	Bimbingan Skripsi											■	
8	Seminar Hasil												■
9	Meja Hijau												■

Sumber: peneliti 2022

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Nawawi (2018) menyebutkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua, sebanyak 42 karyawan..

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu pegawai Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua, sebanyak 42 karyawan.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data penelitian yang dipakai penulis dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1. Data primer yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua untuk memberikan informasi serta mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Data Sekunder yaitu dengan cara melakukan studi dokumen dengan mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan serta literatur yang relevan dengan penelitian.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini mencakup variable apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan dua variable bebas (X), satu variabel Intervening (Z) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas yaitu: Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Variabel Intervening: Kepuasan Kerja (Z) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

##### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal” Mangkunegara (2015)	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievement</i> ). 2. Kebutuhan akan afiliasi ( <i>need for affiliation</i> ) 3. Kebutuhan akan kekuasaan  Menurut Mangkunegara (2015)	<i>Likert</i>
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah Menurut Mangkunegara (2017)	1. Dimensi Adaptasi Eksternal 2. Dimensi Integrasi Internal 3. Dimensi Asumsi-asumsi Dasar  Menurut Mangkunegara (2017)	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Z)	kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja sangat dihargai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya Hasibuan (2018)	1. Mencintai pekerjaan 2. Moral kerja 3. Kedisiplinan 4. Prestasi Kerja  Hasibuan (2018)	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2019)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Ketepatan Waktu (jangka waktu)  Menurut Mangkunegara (2019)	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah Penulis 2022

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan pimpinan Koperasi *Credit Union* (CU) Karya Bersama Delitua.

## 2. Daftar Pernyataan (*questionnaire*)

Daftar Pernyataan (*questionnaire*) yaitu daftar pernyataan yang berisi pernyataan- pernyataan untuk diisi oleh karyawan.

## G. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert* 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala *Likert* akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala *Likert* akan menghasilkan data interval. Dengan keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2016).

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Menurut Manullang & Pakpahan (2014), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan ketentuan yaitu nilai *corrected item total correlation* > 0,30 maka data dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Manullang & Pakpahan (2014) Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau



konstruk. Dengan ketentuan yaitu nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka data dinyatakan handal.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal.

Pengambilan keputusan.

Jika Probabilitas > 0,05, maka  $H_0$  diterima

Jika Probabilitas < 0,05, maka  $H_0$  ditolak.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan

dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

### c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedasitas* Rusiadi (2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghazali (2015) menjelaskan analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya. Path analysis memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan

pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel dan setiap nilai pmenggambarkan jalur dan koefisien jalur. Tujuan dari analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat Ghazali (2015).

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

##### a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghazali (2016):

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig\ t > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig\ t < 0,05$

##### b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel

dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$P < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted Squared* ( $R^2$ ) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai  $R^2$  koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai  $R^2$  sama dengan nol ( $R^2 = 0$ ) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Profil Singkat Koperasi Credit Union (Cu) Karya Bersama Delitua



CU Karya Bersama Dalam Kurun 8 Tahun Capai Aset Rp11 Miliar Medan (SIB) Koperasi Kredit (Kopdit) Credit Union (CU) di Sumut telah eksis selama 40 tahun dan telah memiliki 61 unit dengan anggota sebanyak 250 ribu serta aset mencapai Rp 1 triliun. Hal itu disampaikan Ketua Pusat Kopdit CU Sumut, Drs PM Sitanggang dalam sambutannya pada peresmian Kantor Baru Kopdit CU Karya Bersama Delitua, Sabtu (20/11) di Lapangan Bola Sukamaju Jalan Sibiru-biru Delitua Timur. Usaha yang diawali dengan situasi yang begitu sulit dana bahkan dalam 10 tahun pertama selalu menghadapi kegagalan mampu bertahan dan mengembangkan usaha dengan berpegang pada ciri khas sebagai kumpulan orang-orang yang merasa bisa maju dengan mengedepankan swadaya, solidaritas dan selalu disadarkan melalui pendidikan.

Dalam sambutannya PM Sitanggang yang pernah mendapatkan Bintang Satya Lencana Pembangunan dari Presiden mengatakan, CU bukan hanya membutuhkan uang akan tetapi yang lebih penting adalah bagaimana sama-sama memikirkan untuk bisa maju. CU bukan dikembangkan hanya melalui pikiran melainkan menyentuh setiap anggota melalui hati sehingga setiap anggota mau untuk maju yang diawali dengan modal kecil tapi punya tekad dalam menjalin kebersamaan serta mau belajar.

Dikisahnya bahwa CU di Sumut diawali 40 tahun lalu dengan modal awal hanya Rp 200,- dan dalam perjalanan waktu telah berkembang sangat luas. Kehadiran CU Karya Bersama Delitua yang didirikan tahun 2002 lalu dengan Badan Hukum 518.303/46/BH/KUK/2004 cukup signifikan karena waktu 8 tahun telah memiliki anggota 6 ribu orang dan dengan aset sebanyak Rp 11 miliar. CU yang dipimpin Ketua Dewan Pengurus Dra Norma Tamba didampingi Bahagia Ginting (Wakil Ketua), Pasang Tarigan (Sekretaris), Runsi Marbun SPd (Bendahara), Riswan Sitepu (Anggota), Ketua Badan Pengawas Perlindungan Br Sembiring, Alemina Pinem (Sekretaris) dan Ngrus Barus (Anggota) kini sudah mampu mendirikan kantor berlantai III di Jalan Besar Delitua.

Drs Norma Tamba dalam sambutannya bahwa CU yang dikelolanya berkembang tidak terlepas dari dorongan dari Pastor Antonio Murru OFM Conv yang selalu memberikan sumbangsih pemikiran agar CU dikembangkan dengan mengajak anggota khusus masyarakat kecil tanpa memandang perbedaan baik suku, ras dan agama tapi mengandalkan persaudaraan dan silaturahmi. Pada saat peresmian Norma Tamba yang juga Kepala Sekolah Budi Murni 1 Medan melibatkan murid-muridnya, khususnya kelompok paduan suara yang sudah meraih berbagai prestasi di Kota Medan . Paduan Suara SMP Katolik Budi Murni I Medan itu dihadirkan untuk memberikan hiburan dan membawakan Mars Credit Union.

Perwakilan anggota R Marbun dalam sambutannya mengatakan bahwa anggota sudah merasakan sentuhan CU yang dapat menggerakkan perekonomian di desa-desa. Berkat kehadiran CU Karya Bersama tidak sulit lagi mendapatkan pinjaman untuk modal usaha. Hal yang sama disampaikan

Kepala Sekolah YPK Budi Murni, P Sihombing, Tokoh Masyarakat Rosalina Saragih, Lurah Delitua Timur. Pastor Antonio Murru yang merupakan penasehat yang hadir pada kesempatan itu mengatakan, CU Karya Bersama tidak berhenti hanya pada simpan pinjam tapi harus dikembangkan melalui karya sosial dengan melayani masyarakat kecil dengan mengembangkan berbagai potensi.

Pada acara peresmian kantor yang dihibur Erpado Trio pimpinan Alasan Tampubolon dengan Personil Rady Saragih, Harmona Sihotang, Erik Sihombing Key board Abdi Sihotang dihadiri oleh CU di jajaran Sumut antara lain Cinta Kasih Medan, Sondang Nauli, Karya Murni Medan, Rukun Damai Medan HM Joni, CU Horas Tebing Tinggi, CU Satolop Taput, Karya Bakti Siantar, Damai Sejahtera, Harapan Kita Belawan. Kadis Koperasi Sumut Ir Jhoni Pasaribu MAP yang diwakili Mardiana Sebayang mengatakan, Koperasi Kredit CU dinilai sudah mandiri baik permodalan maupun pengelolaan dan tidak hanya memandirikan koperasi tapi juga memandirikan anggota dari sisi ekonomi anggota. Diakuinya bahwa kelebihan dari CU karena mengedepankan pendidikan, dan berbasis anggota.

Kemandirian CU telah menjadikan CU menjadi contoh perkoperasian di Sumut dan salah satu CU di Tebing Tinggi dalam waktu dekat akan diajukan menjadi Koperasi Skala Besar. Diharapkan CU dapat menunjukkan eksistensi di masyarakat dan tetap berpedoman pada peraturan. Diharapkan dengan adanya Gedung Baru berlantai III yang dimiliki CU Karya Bersama dan berada di jalan besar diharapkan masyarakat Delitua tertarik untuk bergabung dalam Koperasi CU Karya Bersama.



**b. Struktur Organisasi Koperasi Kredit *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua**



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua**

**2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 42 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

**a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	18	42.9	42.9	42.9
Perempuan	24	57.1	57.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden karyawan Koperasi Kredit *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 57,1% dari total responden.

**b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >25 Tahun	12	28.6	28.6	28.6
26-30 Tahun	10	23.8	23.8	52.4
31-35 Tahun	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden karyawan *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua yang menjadi responden berusia 31 sampai 35 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 47,6% dari total responden.

**c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 4.3 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	18	42.9	42.9	42.9
S1	24	57.1	57.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden karyawan *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua yang menjadi responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 57,1% dari total responden.

#### d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	22	52.4	52.4	52.4
6-10 Tahun	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden karyawan *Credit Union* (Cu) Karya Bersama Delitua yang menjadi responden yang memiliki lama bekerja 1 sampai 5 Tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52,4% dari total responden

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Motivasi Dan Budaya Organisasi, 1 (satu) variabel intervening Kepuasan Kerja, dan 1 (satu) variabel terikat Kinerja Karyawan. Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilapangan, jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

a) Variabel Motivasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel  $X_1$  (Motivasi)**

No. Per	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	2	4,8	27	64,3	13	31,0	42	100,0
2	-	-	-	-	1	2,4	32	76,2	9	21,4	42	100,0
3	-	-	-	-	2	4,8	32	76,2	8	19,0	42	100,0
4	-	-	-	-	3	7,1	25	59,5	14	33,3	42	100,0
5	-	-	-	-	8	19,0	22	52,4	12	28,6	42	100,0
6	-	-	-	-	4	9,5	24	57,1	14	33,3	42	100,0

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Dari Tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa 27 (64,3%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,26. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.
- b. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa 32 (76,2%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,19. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja.
- c. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa 32 (76,2%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,14. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika jalin kerjasama diantara

karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.

d. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa 25 (59,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,26. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.

e. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa 22 (52,4%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,09. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

f. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa 24 (57,1%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,23. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

#### b) Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel  $X_2$  (Budaya Organisasi)**

No. Per	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	4	9,5	28	66,7	10	23,8	42	100,0
2	-	-	-	-	1	2,4	29	69,0	12	28,6	42	100,0
3	-	-	-	-	1	2,4	17	40,5	24	57,1	42	100,0

<b>4</b>	-	-	-	-	-	-	17	40,5	25	59,5	42	100,0
<b>5</b>	-	-	-	-	-	-	25	59,5	17	40,5	42	100,0
<b>6</b>	-	-	-	-	-	-	33	78,6	9	21,4	42	100,0

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Dari Tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa 28 (66,7%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,14. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi.
- b. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa 29 (69,0%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,26. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi.
- c. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa 17 (40,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,54. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.
- d. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa 17 (40,5%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,59. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi.

- e. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa 25 (59,5%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,40. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.
- f. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa 33 (78,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,21. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

**c) Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Z (Kepuasan Kerja)**

No. Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	2	4,8	2	4,8	28	66,7	10	23,8	42	100,0
2	-	-	-	-	3	7,1	31	73,8	8	19,0	42	100,0
3	-	-	2	4,8	4	9,5	27	64,3	9	21,4	42	100,0
4	-	-	2	4,8	5	11,9	26	61,9	9	21,4	42	100,0
5	-	-	-	-	4	9,5	28	66,7	10	23,8	42	100,0
6	-	-	-	-	4	9,5	32	76,2	6	14,2	42	100,0
7	-	-	-	-	3	7,1	30	71,4	9	21,4	42	100,0
8	-	-	-	-	2	4,8	34	81,0	6	14,3	42	100,0

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Dari Tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa 28 (66,7%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,09. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat



disimpulkan bahwa responden setuju jika Pekerjaan yang saya kerjakan selalu selesai dengan hasil yang maksimal.

- b. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa 31 (73,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,11. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Saya sangat senang belajar hal baru dalam bekerja meskipun diluar kemampuan saya.
- c. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa 27 (64,3%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,02. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Bila ada masalah dalam pekerjaan, anda mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja.
- d. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa 26 (61,9%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,00. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini, karena sesuai dengan yang anda harapkan.
- e. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa 28 (61,9%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,14. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.
- f. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa 32 (76,2%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai

*mean* 4,04. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pengarahan langkah langkah dan teknik pelaksanaan pekerjaan tergantung pada atasan.

- g. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 7 menunjukkan bahwa 30 (71,4%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,14. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Saya memiliki prestasi kerja yang baik dibidang pekerjaan saya.
- h. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 8 menunjukkan bahwa 34 (81,0%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,09. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik.

#### d) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	1	2,4	30	71,4	11	26,2	42	100,0
2	-	-	-	-	1	2,4	15	35,7	26	61,9	42	100,0
3	-	-	-	-	1	2,4	13	31,0	28	66,7	42	100,0
4	-	-	-	-	-	-	18	42,9	24	57,1	42	100,0
5	-	-	-	-	-	-	21	50,0	21	50,0	42	100,0
6	-	-	-	-	1	2,4	29	69,0	12	28,6	42	100,0

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Dari Tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa 30 (71,4%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,23. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat

disimpulkan bahwa responden setuju jika Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan panduan kualitas.

- b. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa 26 (61,9%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,59. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti.
- c. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa 28 (66,7%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,64. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat.
- d. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa 24 (57,1%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,57. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika Saya selalu menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan tepat waktu.
- e. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa 21 (50,0%) responden yang menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,50. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- f. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 7 menunjukkan bahwa 29 (69,0%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,26. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat

disimpulkan bahwa responden setuju jika Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline/batas waktu yang ditentukan.

#### 4. Pengujian Kualitas Data

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.8 Uji Validitas**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Valid
			R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	P1	.616	0,30	Valid
		P2	.736		Valid
		P3	.757		Valid
		P4	.642		Valid
		P5	.652		Valid
		P6	.418		Valid
2	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	P1	.448	0,30	Valid
		P2	.450		Valid
		P3	.571		Valid
		P4	.626		Valid
		P5	.703		Valid
		P6	.511		Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	P1	.729	0,30	Valid
		P2	.747		Valid
		P3	.714		Valid
		P4	.756		Valid
		P5	.794		Valid
		P6	.643		Valid
		P7	.685		Valid
		P8	.730		Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	P1	.627	0,30	Valid
		P2	.554		Valid
		P3	.404		Valid
		P4	.482		Valid
		P5	.423		Valid
		P6	.607		Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n=42$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Motivasi ( $X_1$ ) Dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Z$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,30. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Motivasi ( $X_1$ )	0.841	6
2	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0.793	6
3	Kepuasan Kerja ( $Z$ )	0.911	8
4	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0.826	6

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

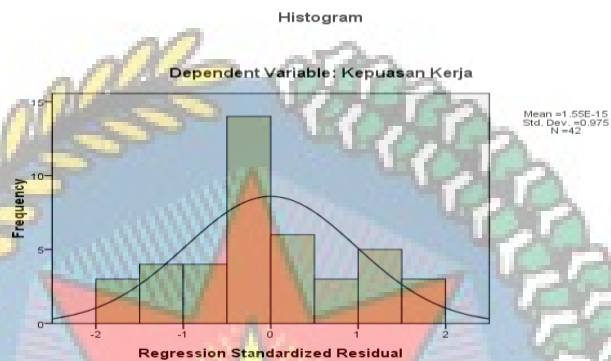
Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronchbach's Alpha* item pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) Dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Z$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) lebih besar  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

#### 1) Pendekatan Grafik

Normalitas data dari hubungan Motivasi ( $X_1$ ) Dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) dapat dilihat pada histogram berikut:

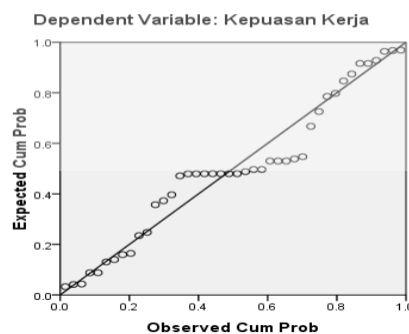


Gambar 4.2 Histogram Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Sedangkan normalitas data dari hubungan Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) dapat dilihat pada P-P Plot berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

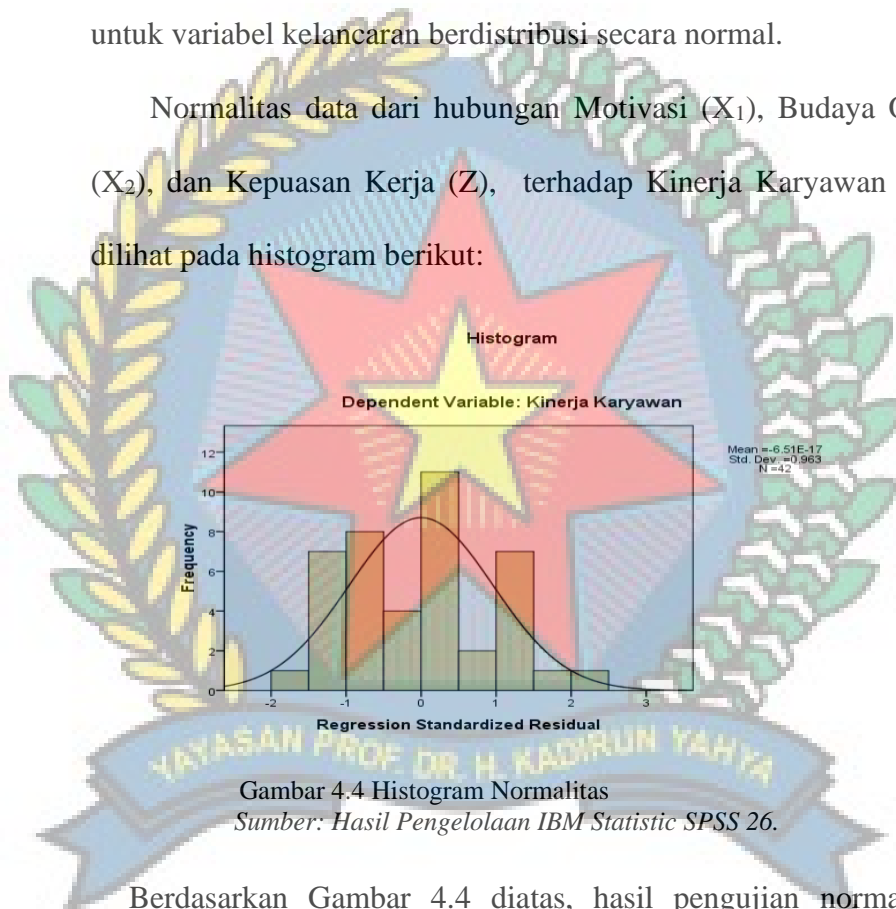


Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran berdistribusi secara normal.

Normalitas data dari hubungan Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada histogram berikut:



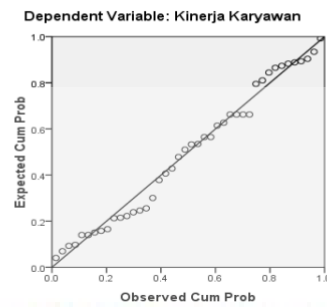
Gambar 4.4 Histogram Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Sedangkan normalitas data dari hubungan Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada P-P Plot berikut:



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.5 PP Plot Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Gambar 4.5 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran berdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*.

Apabila nilai *Tolerance Value*  $> 0,1$  atau *VIF*  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas  $X_1$ ,  $X_2$  Terhadap  $Z$  Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.686	1.458
Budaya Organisasi	.686	1.458

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Z$  terhadap  $Y$  Coefficients<sup>a</sup> Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.682	1.467
Budaya Organisasi	.684	1.461
Kepuasan Kerja	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

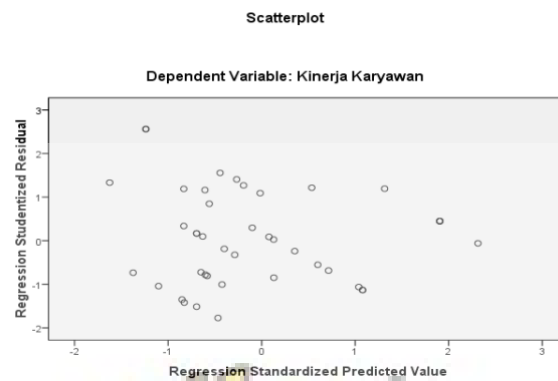
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Ghazali (2016). Jika *variance* dari residual satu

pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dari hubungan Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ).



Berdasarkan Gambar 4.6 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

Sedangkan uji heterokedastisitas dari hubungan Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:



**Gambar 4.7 Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26*

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

## 6. Uji Kesesuaian

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$P < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.12 Uji t (Uji Parsial) X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Z  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.473	.000
	Motivasi	2.485	.001
	Budaya Organisasi	3.286	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat di jelaskan persamaan  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dilihat bahwa  $t_{hitung}$  2,485 >  $t_{tabel}$  1,681 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dilihat bahwa  $t_{hitung}$  3,286 >  $t_{tabel}$  1,681 dan signifikan 0,006 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.

**Tabel 4.13 Uji t (Uji Parsial) X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Z Terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.517	.138
	Motivasi	2.426	.020
	Budaya Organisasi	3.926	.000
	Kepuasan Kerja	2.758	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat di jelaskan persamaan  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung}$  2,426 >  $t_{tabel}$  1,681 dan signifikan 0,020 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung}$  3,926 >  $t_{tabel}$  1,681 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung}$  2,758 >  $t_{tabel}$  1,681 dan signifikan 0,009 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ( $H_5$ ) sebelumnya diterima.

**b. Uji F (uji simultan)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.14 Uji F (Uji Simultan) X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Z  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.841	2	34.920	<b>15.118</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	305.135	39	7.824		
	Total	306.976	41			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.14 di atas, maka diperoleh nilai kofisien pada  $F_{hitung} = 15,118$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar = 2,83 yang dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Motivasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $F_{hitung} > F_{tabel}$   $15,118 > 2,83$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_6$ ) sebelumnya diterima.

**Tabel 4.15 Uji F (Uji Simultan) X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Z Terhadap Y  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.477	3	27.492	18.459	.000 <sup>a</sup>
	Residual	56.595	38	1.489		
	Total	139.071	41			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.15 di atas, maka diperoleh nilai kofisien pada  $F_{hitung} = 18,459$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar =



2,83 yang dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Motivasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $F_{hitung} > F_{tabel} 18,459 > 2,83$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_7$ ) sebelumnya diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

**Tabel 4.16 Uji F Koefisien Determinasi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Z Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.606	.545	2.79714

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,545 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 54,5% Kepuasan Kerja dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Motivasi dan Budaya Organisasi, sedangkan  $100\% - 54,5\% = 45,5\%$  di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.17 Uji F Koefisien Determinasi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Z Terhadap Y Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.561	1.22038

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,561 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 48,7% Kinerja Karyawan dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Motivasi dan Budaya Organisasi, sedangkan  $100\% - 56,1\% = 43,9\%$  di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

#### 7. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghazali (2015) menjelaskan analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya. Path analysis memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel dan setiap nilai pmenggambaran jalur dan koefisien jalur. Tujuan dari analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat Ghazali (2015).

a) Analisis Jalur (Persamaan I)

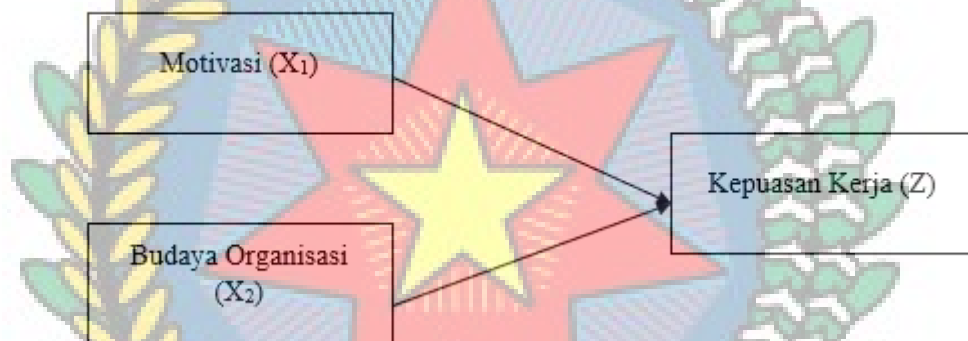
**Tabel 4.18 Analisis Jalur Persamaan I  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.384	5.551		5.473	.000		
Motivasi	.418	.243	.393	2.485	.001	.686	1.458
Budaya Organisasi	.359	.208	.255	3.286	.006	.686	1.458

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

$$\text{Persamaan II : } Z = 0,393 X_1 + 0,255 X_2 + \epsilon_1$$



**Gambar 4.8 Analisis Jalur X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Z**

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai *standardized beta* untuk motivasi sebesar 0,393 dan signifikan pada 0,001 yang berarti motivasi signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,393 merupakan nilai path atau jalur P<sub>1</sub>. Nilai *standardized beta* untuk budaya organisasi sebesar 0,255 dan signifikan pada 0,006 yang berarti budaya organisasi signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,255 merupakan nilai path atau jalur P<sub>2</sub>.

## b) Analisis Jalur (Persamaan II)

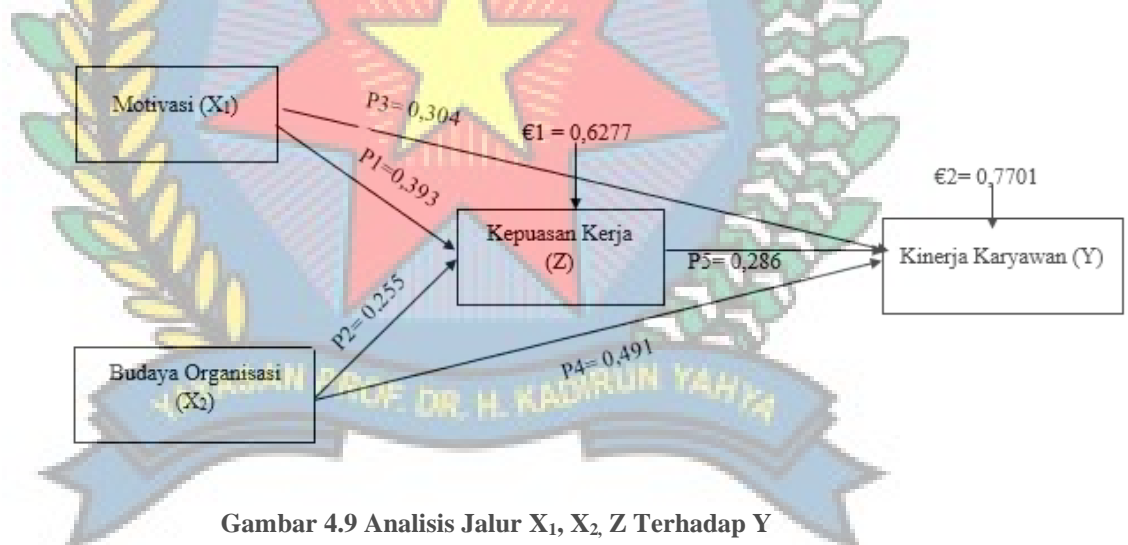
Tabel 4.19 Analisis Jalur Persamaan II  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.885	3.221		1.517	.138		
Motivasi	.258	.107	.304	2.426	.020	.682	1.467
Budaya Organisasi	.356	.091	.491	3.926	.000	.684	1.461
Kepuasan Kerja	.193	.070	.286	2.758	.009	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,304 X_1 + 0,491 X_2 + 0,286 Z + \epsilon_1$$

Gambar 4.9 Analisis Jalur X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Z Terhadap Y

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, nilai *standardized beta* untuk motivasi sebesar 0,304 dan signifikan pada 0,020 yang berarti motivasi signifikan mempengaruhi kinerja karyawan merupakan nilai path atau jalur P<sub>3</sub>. Nilai *standardized beta* untuk budaya organisasi sebesar 0,491 dan signifikan pada 0,000 yang berarti budaya organisasi signifikan mempengaruhi kinerja karyawan merupakan nilai path atau jalur P<sub>4</sub>. Nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,286 dan signifikan pada 0,009 yang berarti

kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan merupakan nilai path atau jalur P<sub>5</sub>.

## 8. Uji Mediasi

### a. Pengaruh Langsung

Menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja ( $X_1 \rightarrow Z = 0,393$ ).
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2 \rightarrow Z = 0,255$ ).
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ( $X_1 \rightarrow Y = 0,304$ ).
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ( $X_2 \rightarrow Y = 0,491$ ).
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $Z \rightarrow Y = 0,286$ ).

### b. Pengaruh Tidak Langsung

Menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$  ( $0,393 \times 0,286$ ) = (0,112398).
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$  ( $0,255 \times 0,286$ ) = (0,07293).

### c. Pengaruh Total

Menghitung pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$  ( $0,393 + 0,286$ ) = (0,679).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) ( $0,255 + 0,286$ ) =  $(0,541)$ .

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 2,485 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.

Motivasi merupakan aspek utama bagi organisasi, karena merupakan selaku pendukung dan penggerak sikap individu, bekerja dengan antusias dan positif untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan harapan awal perusahaan. Adanya motivasi kerja bagi karyawan atau pekerja. Tujuan perusahaan memotivasi karyawan secara umum adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kreativitas karyawan untuk memunculkan ide-ide baru, dan untuk menjaga loyalitas karyawan. Maka perusahaan dengan segala keterbatasannya berusaha menjalankan program tersebut. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan atau perilaku seseorang yang diekspresikan terhadap pekerjaannya, dalam haal peluang untuk kenaikan jabatan atau promosi, interaksi dengan rekan kerja, pengawasan atau kontrol, dan rasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan sifatnya dibandingkan dengan perilakunya. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mubarqah dan Yusuf (2020), ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja pada kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 3,286 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.

Kesesuaian karakteristik individu dengan budaya organisasi akan berhubungan dengan kepuasan kerja. Organisasi akan menggunakan orang-orang yang nilai-nilainya mengarah pada kepuasan kerja karyawan, Sebaliknya jika tidak ada kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan budaya organisasi akan menimbulkan karyawan akan kurang termotivasi, komitmen kerja yang rendah dan tidak akan menciptakan kepuasan kerja. Bahkan, terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, dimana budaya dikatakan memberikan pedoman kepada karyawan tentang bagaimana ia mempersepsikan karakteristik budaya organisasi, nilai-nilai yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja, berinteraksi dengan timnya, dengan sistem dan administrasi, dan berinteraksi dengan atasan mereka. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016) dan (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,019 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan



bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

Motivasi adalah keinginan untuk mencapai seperti kemampuan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di mana kondisi ditentukan oleh upaya untuk memuaskan kepentingan pribadi. Berjanji untuk memperoleh pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas tertentu yang diberikan kepadanya berdasarkan waktu, ketulusan, pengalaman dan keterampilan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mampu dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tentu saja, seorang karyawan yang dapat mencapai peringkat yang baik atau tingkat pekerjaan yang baik harus memiliki motivasi yang baik. Di mana motivasi ini mendorong dan mengarahkan semangat seorang karyawan yang selalu bekerja keras dan berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara khusus dan memastikan tercapainya misi perusahaan pada umumnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016), (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) dan (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung} 3,517 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, tetapi juga ada faktor lain yaitu budaya organisasi. Artinya jika budaya organisasi baik maka prestasi kerja pegawai juga baik dan akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016), (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) dan (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan. Budaya organisasi suatu organisasi secara keseluruhan dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etos kerja yang dimiliki bersama oleh setiap elemen organisasi. Faktor-faktor ini menjadi dasar untuk memantau perilaku karyawan, bagaimana mereka berpikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan.

##### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung} 2,758 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,009 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ( $H_5$ ) sebelumnya diterima.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang karyawan mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sedangkan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan atau merupakan ukuran tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, apabila kepuasan yang baik akan mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016) dan (Suhendi Herianto & Azhari, 2021) memiliki hasil antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu positif dan signifikan

#### **6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh motivasi melalui kepuasan pelanggan (sebagai variabel *intervening*) lalu ke kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,304., sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,393 \times 0,286$  atau total pengaruh motivasi ke kinerja karyawan =  $0,304 + (0,393 \times 0,286) = 0,416$ . Maka kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa Nuraini, 2021) dan (Muhmmad Nafi'Atqiya, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

## 7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan pelanggan (sebagai variabel *intervening*) lalu ke kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,491, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,253 \times 0,286$  atau total pengaruh motivasi ke kinerja karyawan =  $0,491 + (0,255 \times 0,286) = 0,563$ . Maka kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syauta et al., (2012) telah menemukan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi bagi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan penelitian Sangadji (201) juga mendukung hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 2,485 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dilihat bahwa  $t_{hitung} 3,286 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,019 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung} 3,517 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H<sub>4</sub>) sebelumnya diterima.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa  $t_{hitung} 2,758 > t_{tabel} 1,681$  dan signifikan  $0,009 < 0,05$ , maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis (H<sub>5</sub>) sebelumnya diterima.
6. Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa Motivasi yang tinggi akan langsung membuat kinerja karyawan menjadi tinggi tanpa memperhatikan kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan.
7. Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa dengan budaya organisasi yang baik akan langsung membuat kinerja karyawan menjadi baik tanpa terlalu memperhatikan kepuasan kerja.

## B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Koperasi Credit Union (CU) Karya Bersama Delitua agar karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Karyawan yang memiliki need for achievement rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan.
2. Disarankan kepada Koperasi Credit Union (CU) Karya Bersama Delitua agar menciptakan suasana kerja yang kondusif yang dapat membangun hubungan yang erat antar karyawan sehingga mereka lebih termotivasi dan dapat berkompetisi dengan sehat. Perusahaan juga dapat mengoptimalkan motivasi kerja dengan memberikan kesempatan yang sama dan luas bagi seluruh karyawan untuk memberikan pendapat, dan berperan aktif dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Disarankan kepada Koperasi Credit Union (CU) Karya Bersama Delitua mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi. Karyawan mampu untuk mengetahui misi dan tujuan organisasi melatih dan memberi pemahaman kepada karyawan mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan di koperasi.
4. Disarankan kepada Koperasi Credit Union (CU) Karya Bersama Delitua harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan agar mampu bekerja



sesuai dengan standart perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar Koperasi Credit Union (CU) Karya Besama Delitua lebih memperhatikan karyawan yang tidak bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu Koperasi Credit Union (CU) Karya Besama Delitua harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.

5. Bagi perusahaan diharapkan agar operasi Credit Union (CU) Karya Besama Delitua memberikan program-program yang telah dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya lebih ditingkatkan lagi untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
6. Bagi para peneliti selanjutnya kepada peneliti lain diharapkan menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaji, promosi, lingkungan kerja dan lain-lain. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan sehingga hasil penelitian lebih bermanfaat lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program BM SPSS 23 (Edisi 8) (Cetakan ke VIII ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi, Ed.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, K. (2017). *Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York. McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua ed.)*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Mathis, R. L. (2016). *Human Resource Management (Edisi 10 Jilid 3 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mengenci, C. (2015). *Antecedents and Consequences of Organizational Fear and Silence (Vols. Vol. 8, no. 5)*. Evidence Sevice Sector from Turkey: nternational Business Research.
- Pakpahan, M. M. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka Media.
- Rivai, V. e. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, S. H. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sangadji, E. d. (2013). *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian* . Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

## JURNAL

- Davoodalmousavi, S. M. (2013). The correlation between organizational culture and job satisfaction of employees in biotechnology production companies. *Pelagia Research Library. European Journal of Experimental Biology*, 3(5):389-399.
- Dwiarti, R. &. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157–170.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Herianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen. *JURNAL KEBANGSAAN*, 10 (19), 1-11.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.

Sofyan, H. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Smpit Putra Cendekia)* (Bachelor's thesis, Jakarta:Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Syauta, J. H. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business, 11 Issue 1* , PP.69-7



