



**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDOGRAHA  
AMANAH MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi**

**Oleh :**

**WAHYUDA DWI YANTO  
1415310020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

---

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indograha Amanah Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indograha Amanah Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 81 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indograha Amanah Medan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

---

*Work performance is very important for an organization or company to achieve its goals. Task work performance is a job role that is described in the form of the quality and quantity of the results of the work. Factors that influence work performance include organizational culture and job satisfaction. Organizational culture is the norms and habits that are accepted as truth by all people in the organization. Job satisfaction is a result that is felt by employees. This study aims to determine whether the organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Indograha Amanah Medan. The data analysis technique used is causal associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT. Indograha Amanah Medan, and sampling was based on saturated samples of 81 respondents. Primary data retrieval using a questionnaire. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Indograha Amanah Medan.*

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

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I       PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II       TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	9
1. Budaya Organisasi .....	9
2. Kepuasan Kerja .....	15
3. Prestasi Kerja .....	18
B. Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Kerangka Konseptual .....	24
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III       METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel .....	28
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV       HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	36
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	38
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	51
4. Pengujian Asumsi Klasik .....	54
5. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	57

6. Analisis Jalur.....	61
7. Uji Mediasi .....	62
B. Pembahasan .....	72
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	63
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja.	63
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	63
 <b>BAB V</b>	
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>BIODATA</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya ..... 24
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian ..... 27
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel ..... 28
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert..... 29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 36
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... 37
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 37
Tabel 4.5	Pernyataan X.1 ..... 38
Tabel 4.6	Pernyataan X.2 ..... 39
Tabel 4.7	Pernyataan X.3 ..... 39
Tabel 4.8	Pernyataan X.4 ..... 40
Tabel 4.9	Pernyataan X.5 ..... 40
Tabel 4.10	Pernyataan X.6 ..... 41
Tabel 4.11	Pernyataan X.7 ..... 42
Tabel 4.12	Pernyataan X.8 ..... 42
Tabel 4.13	Pernyataan Z.1 ..... 43
Tabel 4.14	Pernyataan Z.2..... 43
Tabel 4.15	Pernyataan Z.3..... 44
Tabel 4.16	Pernyataan Z.4..... 45
Tabel 4.17	Pernyataan Z.5..... 45
Tabel 4.18	Pernyataan Z.6..... 46
Tabel 4.19	Pernyataan Z.7..... 46
Tabel 4.20	Pernyataan Z.8..... 47
Tabel 4.21	Pernyataan Y.1 ..... 48
Tabel 4.22	Pernyataan Y.2 ..... 48
Tabel 4.23	Pernyataan Y.3 ..... 49
Tabel 4.24	Pernyataan Y.4 ..... 49
Tabel 4.25	Pernyataan Y.5 ..... 50
Tabel 4.26	Uji Validitas X (Budaya Organisasi)..... 51

Tabel 4.27	Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja).....	52
Tabel 4.28	Uji Validitas Y (Prestasi Kerja) .....	52
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas X (Budaya Organisasi) .....	53
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas Z (Kepuasan Kerja) .....	53
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas Y (Prestasi Kerja).....	54
Tabel 4.32	Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.33	Uji Simultan .....	58
Tabel 4.34	Uji Parsial Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 4.35	Uji Parsial Prestasi Kerja .....	59
Tabel 4.36	Uji Determinasi.....	60
Tabel 4.37	Analisis Jalur Persamaan I .....	61
Tabel 4.38	Analisis Jalur Persamaan II.....	61

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	54
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	57
Gambar 4.4 Analisis Jalur .....	62



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besar nya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Suriyanto dan Ibunda Tugiah serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Salsa Nabilah Tifani (Adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Mey Ahmad Sandy, Sadri Ilham, Muhammad Mirza, Danu Febri Ananta dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Febby Yoangga S.E, Riswanto, Abdul Kholiq, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Penulis

Wahyuda Dwi Yanto

1415310020

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2014:78), “prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan-tujuan. Prestasi kerja terbagi dua jenis yaitu: Prestasi kerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk

kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut. Prestasi kerja kontekstual memberikan sumbangan pada keefektipan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur - unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Sofu (2013), “memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi”.

Menurut Triguno (2014), tujuan fundamental budaya adalah : “Untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.” Kreitner (2013) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja”.

Kepuasan kerja merupakan salah satu untuk tercapainya keinginan atau hasrat yang mudah untuk dia kerjakan. Hubungan Kepuasan kerja dengan prestasi, menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik. Bahwa prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi, jika

penghargaan dirasakan adil dan memadai maka kepuasan karyawan akan meningkat. sebaliknya jika penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja karyawan maka ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja selanjutnya menjadi umpan balik (*feed back*) yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu mendatang.

Dari hasil survei awal yang dilaksanakan oleh peneliti terhadap PT. Indograha Amanah Medan, walaupun budaya organisasi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan SDM masih saja terjadi di PT. Indograha Amanah Medan. Permasalahan yang terjadi saat ini masih banyak juga karyawan belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyak karyawan PT. Indograha Amanah Medan yang tidak disiplin kerja dengan masuk kerja tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, ini bisa dikatakan melanggar peraturan kerja kantor. Kemudian pada waktu istirahat jam kerja kantor beberapa karyawan melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja, dapat dilihat pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai.

Terdapat juga karyawan yang istirahat diluan padahal jam kerja kantor masih berlangsung. Dan aneh nya lagi dapat ditemukan karyawan tidak terlihat di lapangan padahal jam kerja masih berlangsung dan pulang kerja tidak pada waktunya, mereka terlihat sering pulang lama, padahal jam kerja sudah berakhir ini mempengaruhi prestasi kerja untuk melaksanakan kegiatan hari selanjutnya. Prestasi haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya organisasi, sehingga akan tercipta karyawan yang profesional.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan PT. Indograha Amanah Medan harus

mendapat perhatian yaitu sistem promosi tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang kinerjanya baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori- teori tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indograha Amanah Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

- a. Masih banyak juga karyawan belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyak karyawan PT. Indograha Amanah Medan yang tidak disiplin kerja dengan masuk kerja tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, ini bisa di katakan melanggar peraturan kerja kantor. Kemudian pada waktu istirahat jam kerja kantor beberapa karyawan melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja, dapat dilihat pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai.
- b. Terdapat juga karyawan yang istirahat diluan padahal jam kerja kantor masih berlangsung. Dan aneh nya lagi dapat ditemukan karyawan tidak terlihat di lapangan padahal jam kerja masih berlangsung dan pulang

kerja tidak pada waktunya, mereka terlihat sering pulang lama, padahal jam kerja sudah berakhir ini mempengaruhi prestasi kerja untuk melaksanakan kegiatan hari selanjutnya.

- c. Sistem promosi tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang kinerjanya baik.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada analisis budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indograha Amanah Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah :

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indograha Amanah Medan?
2. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indograha Amanah Medan, baik secara parsial dan simultan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indograha Amanah Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indograha Amanah Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indograha Amanah Medan, baik secara parsial dan simultan.
- c. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indograha Amanah Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan landasan dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Untuk memberikan kontribusi pemikiran guna memperluas wawasan dan pengetahuan berpikir dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.



c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hati (2015), Politeknik Negeri Batam yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* pada PT Pipa Mas Batam”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indograha Amanah Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu budaya organisasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu prestasi kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu budaya organisasi, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu prestasi kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 81 karyawan/responden.

4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT Pipa Mas Batam, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Indograha Amanah Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Budaya Organisasi**

###### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi. Menurut Collin (2013:135), “budaya yang telah menjadi suatu karakter darisuatu organisasi memiliki dan memainkan peranan yang begitu besar bagi kemajuan dan kesehatan organisasi tidak hanya dalam kurun waktu yang pendek namun juga dalam kurun waktu yang relatif panjang”.

Menurut Robbins (2014:9), “Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi”.

Menurut Munandar (2014:30), “unsur- unsur yang terdapat dalam budaya terdiri dari”:

- 1) Ilmu pengetahuan
- 2) Kepercayaan
- 3) Seni
- 4) Moral

- 5) Hukum
- 6) Adat istiadat
- 7) Perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat
- 8) Asumsi-asumsi dasar
- 9) Sistem nilai
- 10) Pembelajaran/pewarisan
- 11) Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta cara mengatasinya.

Menurut Kenna (2010:18), “budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dan organisasi”.

Pendapat lain dikemukakan Koesmono (2011:139) yang menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah nilai - nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan, budaya organisasi adalah sebagai aturan main yang ada di dalam organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar.

## **b. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2014:10) “ada 10 (sepuluh) indikator budaya organisasi, yaitu”:

### 1) Inisiatif individual

Menurut Robbins (2014), “Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan daya organisasi”.

### 2) Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko

Menurut Robbins (2014), “Dalam budaya organisasi perlu ditekankan sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/ para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya”.

### 3) Pengarahan

Menurut Robbins (2014), “Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi”.

#### 4) Integrasi

Menurut Robbins (2014), “Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan”.

#### 5) Dukungan Manajemen

Menurut Robbins (2014), ”Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi”.

#### 6) Kontrol

Menurut Robbins (2014), “Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi”.

#### 7) Identitas

Menurut Robbins (2014), “Yang dimaksudkan sejauh mana para karyawan dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja

tertentu. Identitas diri sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi”.

#### 8) Sistem Imbalan

Menurut Robbins (2014), “Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan senioritas atau pilih kasih”.

#### 9) Toleransi terhadap konflik

Menurut Robbins (2014), “Sejauh mana para karyawan disorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik merupakan fenomena yang sering terjadi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi”.

#### 10) Pola Komunikasi

Menurut Robbins (2014), “Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri”.

### c. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Kenna (2010:60) “membagi budaya organisasi organisasi atas beberapa komponen pembentuk, yaitu”:

- 1) Filosofi, yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi baik yang berkenaan dengan karyawan ataupun klien.

- 2) Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.
- 3) Norma-norma yang diterapkan dalam bekeja.
- 4) Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru agar dapat diterima oleh organisasi.
- 5) Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi.

Dengan menggali komponen-komponen pembentuk ini, diharapkan akan memperoleh gambaran global dari budaya organisasi tertentu. Gambaran ini menjadi dasar organisasi tersebut, bagaimana masalah diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

#### **d. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Rivai (2014:30) “fungsi budaya organisasi adalah”:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.



## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2009:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”.

Luthans (2008:65) menyatakan bahwa “kepuasan kerja memiliki 3 (tiga) dimensi. Pertama bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual”.

Menurut Koesmono (2011:53) “kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Pernyataan

tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Gibson (2008:178) menyebutkan “kepuasan kerja adalah sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

**b. Indikator Kepuasan Kerja**

Gibson (2008:179), “menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu”:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut
- 3) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

As'ad (2013:115) “menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu”:

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya, kepuasan kerja karyawan. Pada umumnya kepuasan kerja meningkat apabila penyelia dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi kepada karyawan.

### 3. Prestasi Kerja

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja yang disebut juga sebagai kinerja (*performance*) dapat dikatakan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Muliawaty (2011), “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Subekhi (2012:193). “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2009:150) “mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Unsur

prestasi kerja umumnya meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan untuk bekerja sama.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:16) “faktor-faktor yang mempengaruhi/penentu prestasi kerja, yaitu”.

1) Faktor individu

Menurut Mangkunegara (2013), “Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi”. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensial yaitu kecerdasan pikiran, kecerdasan emosional dan juga semangat kerja, dengan kata lain dengan adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja yang dimiliki individu merupakan kemampuan potensial yang dapat menentukan prestasi kerja, dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dan lebih cepat, dan semangat kerja yang

tinggi, tentunya akan dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.

## 2) Faktor lingkungan organisasi

Menurut Mangkunegara (2013), “Faktor lingkungan kerja organisasi menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud adalah antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, koordinasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Bagi individu, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator) tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya”.

## 3) Budaya Organisasi

Norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

## 4) Kepuasan Kerja

Sebuah hasil yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya.

Hal ini memungkinkan karena pesan ataupun tugas yang dilaksanakan maupun yang telah dapat dimengerti dan diterima oleh pimpinan maupun bawahan. Apabila tidak ada komunikasi

yang baik, maka akan terjadi keterlambatan dan kesimpangsiuran. Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai prestasi kerja adalah koordinasi”. Karena tanpa adanya koordinasi akan terjadi kekacauan, pertentangan atau kekosongan pekerjaan yang mengakibatkan tidak tercapainya prestasi kerja. Suatu sistem koordinasi yang baik akan menghasilkan hasil positif yang sangat besar terhadap peningkatan prestasi kerja. Tanpa koordinasi yang baik maka prestasi kerja akan sulit dicapai. Koordinasi merupakan kegiatan mengarahkan, menyatukan, mengintegrasikan usaha-usaha dan pekerjaan-pekerjaan para pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian pada hakekatnya proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2012:88) “tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Syarat-syarat penilaian (*appraiser*) adalah sebagai berikut:



- 1) Penilaian harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/atau fakta yang ada.
- 2) Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil dan objektif. Penilai tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa supaya penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka.
- 3) Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
- 4) Penilai harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 5) Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

**d. Indikator – Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Muliawaty (2011), “terdapat beberapa indikator dalam prestasi kerja, yaitu”:

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).

- 3) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- 4) Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hati (2015)	Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan <i>outsourcing</i> pada PT Pipa Mas Batam.	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2.	Suwandi (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3.	Yuniastuti (2011)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung.	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2018

## C. Kerangka Konseptual

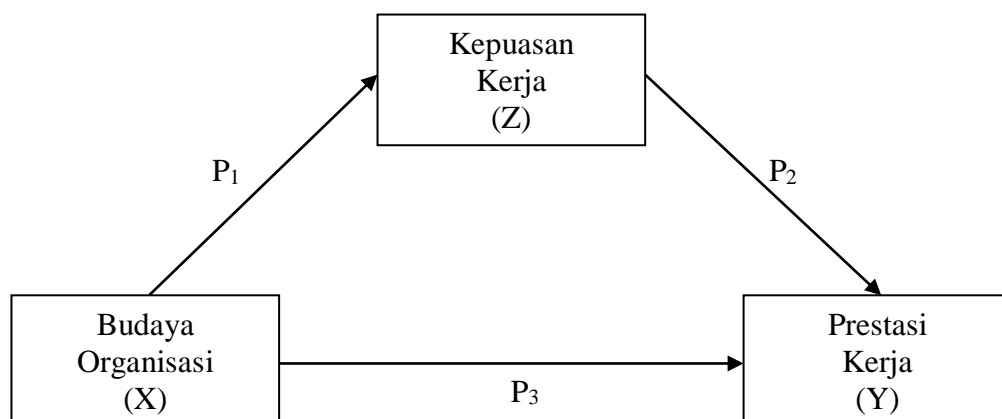
Kreitner (2013), “Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur - unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Sofu (2013) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada

nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi”.

Kreitner (2013) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja.”

Kreitner (2013), “Kepuasan kerja merupakan salah satu untuk tercapainya keinginan atau hasrat yang mudah untuk dia kerjakan. Hubungan Kepuasan kerja dengan prestasi, menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik. Bahwa prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi, jika penghargaan dirasakan adil dan memadai maka kepuasan karyawan akan meningkat. sebaliknya jika penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja karyawan maka ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja selanjutnya menjadi umpan balik (*feedback*) yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu mendatang”.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Penulis 2018

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2015:30) “Hipotesis merupakan jawaban sementara yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indograha Amanah Medan.
2. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indograha Amanah Medan, baik secara parsial dan simultan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indograha Amanah Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:6), “penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indograha Amanah Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019		
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	Meja Hijau											■	

Sumber: Penulis (2018)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu: budaya organisasi (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu prestasi kerja (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 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. (Robbins, 2014:9).	1. Pengarahan. 2. Integraris. 3. Dukungan manajemen. 4. Kontrol. 5. Identitas. 6. Sistem imbalan. 7. Toleransi konflik. 8. Pola komunikasi. (Robbins, 2014:10).	Skala likert
Kepuasan Kerja (Z)	Sebuah hasil yang dirasakan oleh pegawai. (Gibson, 2008:178).	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Imbalan. 3. Promosi. 4. Supervisi. 5. Rekan kerja. (Gibson, 2008:179).	Skala likert
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Muliwaty, 2011).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Kehandalan. 4. Sikap. (Muliwaty, 2011).	Skala likert

Sumber: Penulis (2018)

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2015 :104).

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:105)

#### **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:72) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indograha Amanah Medan yang berjumlah 81 karyawan/repsonden.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh

karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 81 karyawan/responden”.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Wawancara**

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Indograha Amanah Medan.

### **2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*)**

Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh para karyawan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

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

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2015), “Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan



uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015), “Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Sugiyono (2015), “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2015). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat

penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas”.

b. Uji multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2015), “Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono, 2015). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai  $R^2$  yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R)”.

c. Uji heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2015), “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas (Sugiyono, 2015). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik

data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja”.

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

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

#### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2015), “Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima”. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

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

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

#### b. Uji F

Menurut Sugiyono (2015), “Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen”.

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

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

### c. Uji $R^2$ (Determinasi)

Menurut Sugiyono (2015), “Uji  $R^2$  (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi”.

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

“Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Sudaryono, 2013:392)”. “Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada (Sudaryono, 2013:393)”.

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I : $Z = P_1X + \epsilon_1$ Persamaan II : $Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$
--

Keterangan:

X = Budaya Organisasi (*Exogenous Variabel*)

Z = Kepuasan Kerja (*Intervening Variabel*)

Y = Prestasi Kerja (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

€ = Jumlah varian ( $\epsilon = 1 - R^2$ )

## 5. Uji Mediasi

Menurut Sugiyono (2015), “Untuk melihat apakah kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut”:

Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$ , artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

$P_3 < P_1 \times P_2$ , artinya kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $P_3 < P_1 \times P_2$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	55	67.9	67.9	67.9
Perempuan	26	32.1	32.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Indograha Amanah Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 67.9% dari total responden.

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	27	33.3	33.3	33.3
31 - 40 Tahun	43	53.1	53.1	86.4
41 - 50 Tahun	11	13.6	13.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Indograha Amanah Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 53.1% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	9.9	9.9	9.9
S1	42	51.9	51.9	61.7
S2	3	3.7	3.7	65.4
SMU	28	34.6	34.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Indograha Amanah Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 51.9% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	40	49.4	49.4	49.4
6 - 10 Tahun	41	50.6	50.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Indograha Amanah Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 50.6% dari total responden.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 81 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

### a. Variabel X (Budaya Organisasi)

**Tabel 4.5**  
**Selalu mendapatkan pengarahan oleh atasan saat bekerja.**  
**Pernyataan X.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
Ragu-Ragu	16	19.8	19.8	24.7
Setuju	39	48.1	48.1	72.8
Sangat Setuju	22	27.2	27.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (27.2%), setuju sebanyak 39 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (19.8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3.7%) dan sebanyak 1 orang (1.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu mendapatkan pengarahan oleh atasan saat bekerja.



**Tabel 4.6**  
**Pekerjaan yang anda lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan**  
**kerjasama tim.**  
**Pernyataan X.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	23.5	23.5	23.5
	Ragu-Ragu	7	8.6	8.6	32.1
	Setuju	18	22.2	22.2	54.3
	Sangat Setuju	37	45.7	45.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (45.7%), setuju sebanyak 18 orang (22.2%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (8.6%) dan sebanyak 19 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pekerjaan yang anda lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerjasama tim.

**Tabel 4.7**  
**Pimpinan anda selalu memberikan dukungan terhadap pekerjaan**  
**bawahannya.**  
**Pernyataan X.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	7.4
	Ragu-Ragu	10	12.3	12.3	19.8
	Setuju	20	24.7	24.7	44.4
	Sangat Setuju	45	55.6	55.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (55.6%), setuju sebanyak 20 orang (24.7%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (12.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.9%) dan sebanyak 2

orang (2.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (55.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan anda selalu memberikan dukungan terhadap pekerjaan bawahannya.

**Tabel 4.8**  
**Peraturan di organisasi ini benar-benar anda patuhi.**  
**Pernyataan X.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	9.9	9.9	9.9
Tidak Setuju	25	30.9	30.9	40.7
Ragu-Ragu	4	4.9	4.9	45.7
Setuju	23	28.4	28.4	74.1
Sangat Setuju	21	25.9	25.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (25.9%), setuju sebanyak 23 orang (28.4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (4.9%), tidak setuju sebanyak 25 orang (30.9%) dan sebanyak 8 orang (9.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 25 orang (30.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa peraturan di organisasi ini benar-benar anda patuhi.

**Tabel 4.9**  
**Anda mampu mengidentifikasi diri anda sebagai kesatuan dan bukan kelompok kerja.**  
**Pernyataan X.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
Ragu-Ragu	13	16.0	16.0	21.0
Setuju	35	43.2	43.2	64.2
Sangat Setuju	29	35.8	35.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (35.8%), setuju sebanyak 35 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (16.0%) dan sebanyak 4 orang (4.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda mampu mengidentifikasi diri anda sebagai kesatuan dan bukan kelompok kerja.

**Tabel 4.10**  
**Apakah anda setuju dengan sistem imbalan di organisasi anda.**  
**Pernyataan X.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	11	13.6	13.6	30.9
	Setuju	28	34.6	34.6	65.4
	Sangat Setuju	28	34.6	34.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (34.6%), setuju sebanyak 28 orang (34.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (13.6%) dan sebanyak 14 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 28 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa apakah anda setuju dengan sistem imbalan di organisasi anda.

**Tabel 4.11**  
**Anda diberikan kesempatan untuk mengkritik ketika ada konflik.**  
**Pernyataan X.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	10	12.3	12.3	14.8
	Ragu-Ragu	11	13.6	13.6	28.4
	Setuju	26	32.1	32.1	60.5
	Sangat Setuju	32	39.5	39.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (39.5%), setuju sebanyak 26 orang (32.1%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (13.6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (12.3%) dan sebanyak 2 orang (2.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa anda diberikan kesempatan untuk mengkritik ketika ada konflik.

**Tabel 4.12**  
**Apakah anda setuju dengan pola komunikasi di organisasi anda.**  
**Pernyataan X.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	16.0	16.0	16.0
	Ragu-Ragu	28	34.6	34.6	50.6
	Setuju	35	43.2	43.2	93.8
	Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 35 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (34.6%) dan sebanyak 13 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa apakah anda setuju dengan pola komunikasi di organisasi anda.

#### b. Variabel Z (Kepuasan Kerja)

**Tabel 4.13**

**Apakah anda merasa puas dengan organisasi tempat anda bekerja yang memberikan kesempatan bagi anda untuk belajar sesuai dengan minat anda.**

**Pernyataan Z.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	27	33.3	33.3	49.4
Setuju	35	43.2	43.2	92.6
Sangat Setuju	6	7.4	7.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.4%), setuju sebanyak 35 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.3%) dan sebanyak 13 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa apakah anda merasa puas dengan organisasi tempat anda bekerja yang memberikan kesempatan bagi anda untuk belajar sesuai dengan minat anda.

**Tabel 4.14**

**Puaskah anda dengan imbalan yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda.**

**Pernyataan Z.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	19.8	19.8	19.8
Ragu-Ragu	30	37.0	37.0	56.8
Setuju	22	27.2	27.2	84.0
Sangat Setuju	13	16.0	16.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (16.0%), setuju sebanyak 22 orang (27.2%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.0%) dan sebanyak 16 orang (19.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.0%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa puaskah anda dengan imbalan yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda.

**Tabel 4.15**  
**Anda merasa puas dengan kebijakan promosi organisasi tempat anda bekerja.**

**Pernyataan Z.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	28.4	28.4	28.4
Ragu-Ragu	19	23.5	23.5	51.9
Setuju	21	25.9	25.9	77.8
Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (22.2%), setuju sebanyak 21 orang (25.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (23.5%) dan sebanyak 23 orang (28.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (28.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa anda merasa puas dengan kebijakan promosi organisasi tempat anda bekerja.

**Tabel 4.16**  
**Jika anda di promosikan, apakah anda merasa puas.**  
**Pernyataan Z.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	18.5	18.5	18.5
Ragu-Ragu	30	37.0	37.0	55.6
Setuju	29	35.8	35.8	91.4
Sangat Setuju	7	8.6	8.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (8.6%), setuju sebanyak 29 orang (35.8%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.0%) dan sebanyak 15 orang (18.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa jika anda di promosikan, apakah anda merasa puas.

**Tabel 4.17**  
**Anda merasa puas dengan motivasi atasan anda untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan anda.**  
**Pernyataan Z.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	20	24.7	24.7	24.7
Ragu-Ragu	39	48.1	48.1	72.8
Setuju	18	22.2	22.2	95.1
Sangat Setuju	4	4.9	4.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.9%), setuju sebanyak 18 orang (22.2%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.1%) dan sebanyak 20 orang (24.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa anda merasa puas dengan motivasi atasan anda untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan anda.

**Tabel 4.18**  
**Anda merasa puas dengan bantuan dari atasan anda ketika merasa kesulitan.**  
**Pernyataan Z.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	27	33.3	33.3	49.4
Setuju	35	43.2	43.2	92.6
Sangat Setuju	6	7.4	7.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.4%), setuju sebanyak 35 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.3%) dan sebanyak 13 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda merasa puas dengan bantuan dari atasan anda ketika merasa kesulitan.

**Tabel 4.19**  
**Anda puas dengan hasil kerja pekerjaan rekan kerja anda.**  
**Pernyataan Z.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	19.8	19.8	19.8
Ragu-Ragu	31	38.3	38.3	58.0
Setuju	32	39.5	39.5	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 32 orang (39.5%), ragu-ragu



sebanyak 31 orang (38.3%) dan sebanyak 16 orang (19.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda puas dengan hasil kerja pekerjaan rekan kerja anda.

**Tabel 4.20**  
**Anda merasa puas dengan bantuan dari rekan kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan.**  
**Pernyataan Z.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	25.9	25.9	25.9
Ragu-Ragu	27	33.3	33.3	59.3
Setuju	24	29.6	29.6	88.9
Sangat Setuju	9	11.1	11.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (11.1%), setuju sebanyak 24 orang (29.6%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.3%) dan sebanyak 21 orang (25.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda merasa puas dengan bantuan dari rekan kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan.

**c. Variabel Y (Prestasi Kerja)**

**Tabel 4.21**  
**Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan standar**  
**operasional prosedur.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22.2	22.2	22.2
Ragu-Ragu	41	50.6	50.6	72.8
Setuju	21	25.9	25.9	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 21 orang (25.9%), ragu-ragu sebanyak 41 orang (50.6%) dan sebanyak 18 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 41 orang (50.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan standar operasional prosedur.

**Tabel 4.22**  
**Saya selalu melaksanakan jumlah tugas sesuai dengan target yang telah**  
**diperintahkan pimpinan.**  
**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22.2	22.2	22.2
Ragu-Ragu	43	53.1	53.1	75.3
Setuju	19	23.5	23.5	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 19 orang (23.5%), ragu-ragu sebanyak 43 orang (53.1%) dan sebanyak 18 orang (22.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 43 orang (53.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa saya selalu melaksanakan jumlah tugas sesuai dengan target yang telah diperintahkan pimpinan.

**Tabel 4.23**  
**Saya mampu bekerjasama dalam tim kerja.**  
**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	27	33.3	33.3	49.4
Setuju	36	44.4	44.4	93.8
Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 36 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.3%) dan sebanyak 13 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu bekerjasama dalam tim kerja.

**Tabel 4.24**  
**Saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11.1	11.1	11.1
Ragu-Ragu	36	44.4	44.4	55.6
Setuju	32	39.5	39.5	95.1
Sangat Setuju	4	4.9	4.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.9%), setuju sebanyak 32 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (44.4%) dan sebanyak 9 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.25**  
**Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Ragu-Ragu	36	44.4	44.4	51.9
	Setuju	36	44.4	44.4	96.3
	Sangat Setuju	3	3.7	3.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.7%), setuju sebanyak 36 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (44.4%) dan sebanyak 6 orang (7.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 36 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar 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 4.26**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Budaya Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	26.7531	24.513	.448	.770
Pernyataan X.2	26.8148	21.653	.520	.758
Pernyataan X.3	26.4568	22.801	.534	.756
Pernyataan X.4	27.4198	20.597	.511	.764
Pernyataan X.5	26.6173	24.089	.512	.762
Pernyataan X.6	26.8519	23.378	.431	.773
Pernyataan X.7	26.7778	22.975	.448	.770
Pernyataan X.8	27.3210	23.396	.617	.749

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.27**  
**Uji Validitas (Z) Kepuasan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	23.1605	17.586	<b>.634</b>	.769
Pernyataan Z.2	23.1852	17.603	<b>.515</b>	.786
Pernyataan Z.3	23.1605	16.886	<b>.503</b>	.791
Pernyataan Z.4	23.2346	19.307	<b>.353</b>	.808
Pernyataan Z.5	23.5062	18.828	<b>.468</b>	.792
Pernyataan Z.6	23.1605	17.586	<b>.634</b>	.769
Pernyataan Z.7	23.3333	18.575	<b>.524</b>	.785
Pernyataan Z.8	23.3210	17.271	<b>.570</b>	.777

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.28**  
**Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	13.2716	4.450	<b>.711</b>	.661
Pernyataan Y.2	13.2963	4.386	<b>.761</b>	.644
Pernyataan Y.3	12.9259	5.094	<b>.368</b>	.788
Pernyataan Y.4	12.9506	4.948	<b>.498</b>	.737
Pernyataan Y.5	12.8889	5.425	<b>.397</b>	.767

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel 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 Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.29**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Budaya Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,786 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.30**  
**Uji Reliabilitas (Z) Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,807 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.31**  
**Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

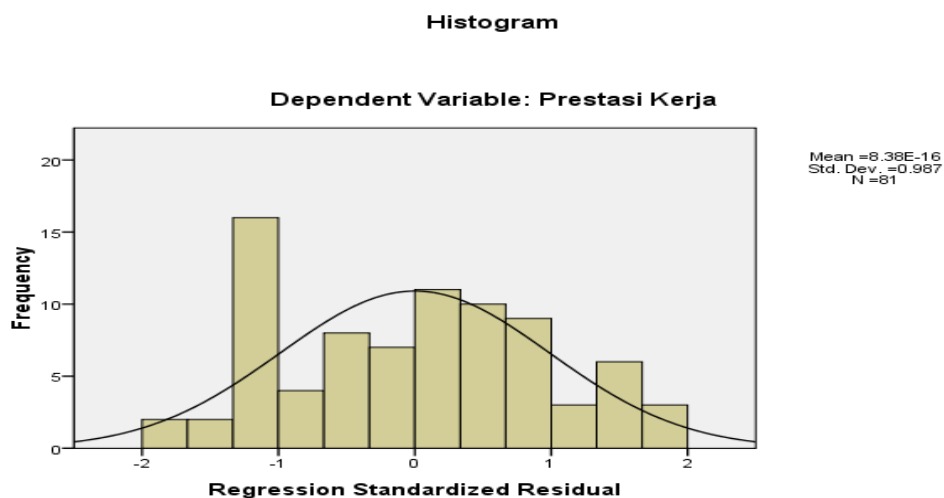
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,766 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

#### 4. Pengujian Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



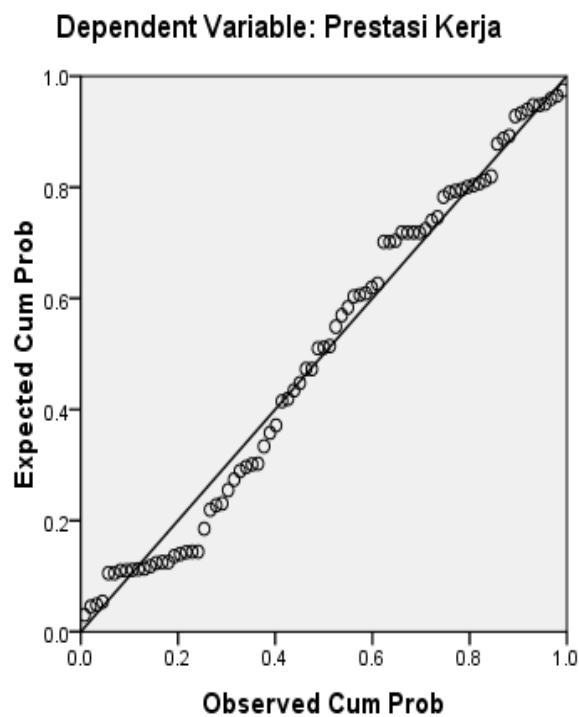
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**



Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel prestasi kerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam 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 SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.32**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.607	1.335		3.450	.001		
	Budaya Organisasi	.152	.052	.307	2.918	.005	.572	1.749
	Kepuasan Kerja	.265	.059	.473	4.495	.000	.572	1.749

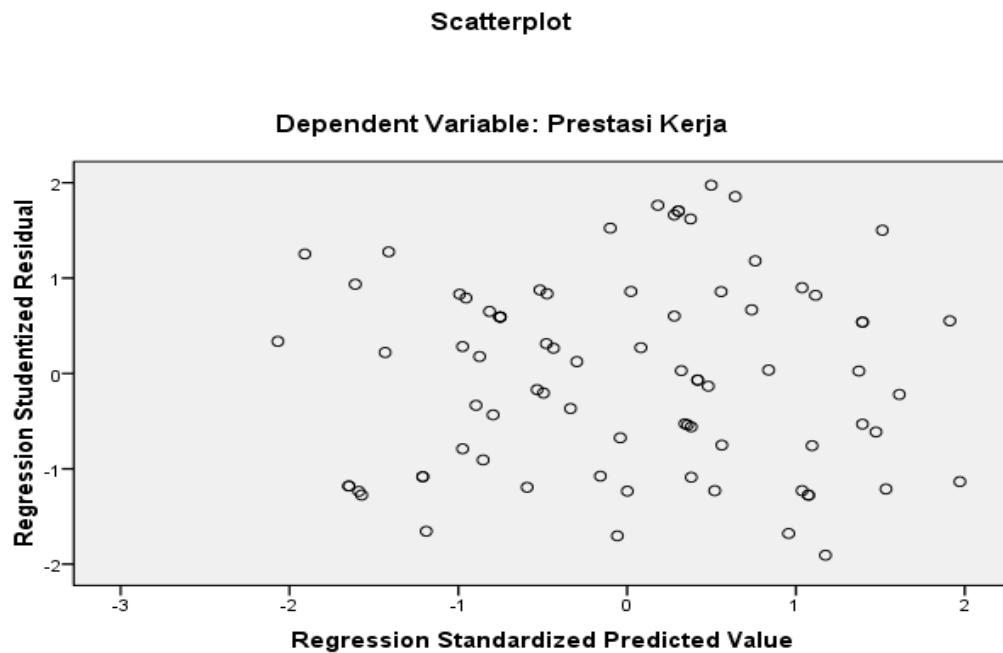
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah budaya organisasi  $1,749 < 10$  dan kepuasan kerja  $1,749 < 10$ , serta nilai *Tolerance* budaya organisasi  $0,572 > 0,10$  dan kepuasan kerja  $0,572 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 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. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

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

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.33**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.155	2	145.577	<b>40.146</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	282.845	78	3.626		
	Total	574.000	80			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 40,146 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_a$  atau hipotesis diterima.

#### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

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

**Tabel 4.34**  
**Uji Parsial Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.763	2.351		3.728	.000		
	<b>Budaya Organisasi</b>	.580	.075	.655	<b>7.695</b>	<b>.000</b>	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 7,695 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,695 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.35**  
**Uji Parsial Prestasi Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.607	1.335		3.450	.001		
	<b>Budaya Organisasi</b>	.152	.052	.307	<b>2.918</b>	<b>.005</b>	.572	1.749
	<b>Kepuasan Kerja</b>	.265	.059	.473	<b>4.495</b>	<b>.000</b>	.572	1.749

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,918 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga  $t_{hitung} 2,918 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,495 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,495 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.36**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.495	1.90426

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.36 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,495 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 49,5% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 49,5\% = 50,5\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## 6. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut.

**Tabel 4.37**  
**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)	8.763	2.351		3.728	.000	
	<b>Budaya Organisasi</b>	.580	.075	<b>.655</b>	7.695	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, nilai *standardized beta* untuk budaya organisasi sebesar 0,655 dan signifikan pada 0,000 yang berarti budaya organisasi signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,655 merupakan nilai *path* atau jalur P<sub>1</sub>.

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,655 X + \epsilon_1$$

**Tabel 4.38**  
**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)	4.607	1.335		3.450	.001	
	<b>Budaya Organisasi</b>	.152	.052	<b>.307</b>	2.918	.005	.572 1.749
	<b>Kepuasan Kerja</b>	.265	.059	<b>.473</b>	4.495	.000	.572 1.749

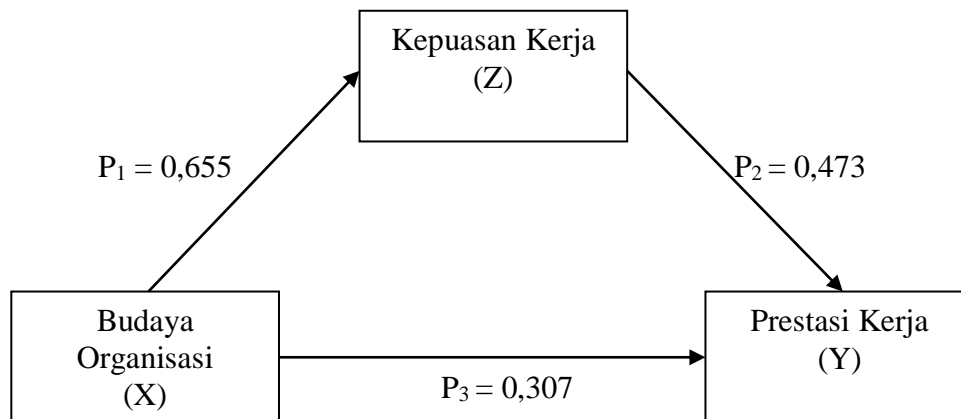
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, nilai *standardized beta* untuk budaya organisasi sebesar 0,307 dan signifikan pada 0,005 yang berarti budaya organisasi signifikan mempengaruhi prestasi kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,307

merupakan nilai *path* atau jalur  $P_3$ . Nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,473 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kepuasan kerja signifikan mempengaruhi prestasi kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,473 merupakan nilai *path* atau jalur  $P_2$ .

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,307 X + 0,473 Z + \epsilon_2$$



**Gambar 4.4 Analisis Jalur**

## 7. Uji Mediasi

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,307, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,655 \times 0,473 = 0,309$  atau total pengaruh budaya organisasi ke prestasi kerja =  $0,307 + (0,655 \times 0,473) = 0,616$ . Oleh karena nilai ( $P_3 < P_1 \times P_2$ ) maka kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.



## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur - unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Sofu (2013) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi.

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa menurut Kreitner (2013) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu untuk tercapainya keinginan atau hasrat yang mudah untuk

dia kerjakan. Hubungan Kepuasan kerja dengan prestasi, menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik. Bahwa prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi, jika penghargaan dirasakan adil dan memadai maka kepuasan karyawan akan meningkat. sebaliknya jika penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja karyawan maka ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja selanjutnya menjadi umpan balik (*feed back*) yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu mendatang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indograha Amanah Medan, dimana  $t_{hitung} 7,695 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana  $t_{hitung} 2,918 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ . Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana  $t_{hitung} 4,495 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indograha Amanah Medan, dimana  $F_{hitung} 40,146 > F_{tabel}$  sebesar 3,11 dan signifikan  $0,005 < 0,05$ .
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indograha Amanah Medan, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,307, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,655 \times 0,473 = 0,309$ .

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, dan melakukan *briefing* sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Pelatihan ini dapat diberikan secara berkesinambungan. Perusahaan memperhatikan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.
2. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Karyawan bekerja harus menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan karyawan.
3. PT. Indograha Amanah Medan harus memperhatikan prestasi kerja karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan dan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara melakukan pengawasan terhadap karyawan saat melaksanakan pekerjaan, memberikan insentif kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, serta memberikan penghargaan karyawan terbaik setiap periodenya. Berdasarkan dari hasil angket, beberapa saran yang harus diperhatikan yaitu karyawan harus bersedia bekerja sama dengan karyawan lain apabila dibutuhkan.

Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang disuruh tanpa harus bertanya dan dapat membuat contoh bagi karyawan yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2013. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Arnita, V. (2018). *Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan*. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Collin, J.C., Porras, J.I. 2013. *Built To Last: Tradisi Sukses Organisasi-organisasi Visioner*, Alih Bahasa, Hifni Alifahmi, Erlangga, Jakarta.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Chrisna, H. (2018). *Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini medan*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Hasibuan, Malayu. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hati, Shinta Wahyu. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Pipa Mas Batam*. Politeknik Negeri Batam.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan panel auto regressive distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia*. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Kenna Mc. Eugene & Beech Nic, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Koesmono. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7, No 2*.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki Angelo. 2013. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2009, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat Jakarta.
- Kholik, K. (2017). *The effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at pt. alfo citra abadi medan*.
- Luthans, Fred, 2008. *Organizational Behavior*, Me Graw Hill, Inc, San Fransisco, New York, USA.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung,
- Muliawaty, Lia. 2011. *Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Kebijakan Jurnal Ilmu Administrasi 9 (2): 215-226.
- Munandar, dkk, 2014. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Organisasi*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Nasution, D. A. D. (2018). *Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah*. Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan, 2(3), 149-162.
- Pakpahan, M. (2018). *Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs medan*. Jumant, 6(1), 49-56.
- Purba, R. B. (2018). *Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 99-111.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robain, W. (2012). *Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara)*.
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). *Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement*. Journal of Theoretical & Applied Information Technology, 96(10).
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). *Enhance employee performance for increase work motivation on universitas pembangunan panca budi Medan*. Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>, 7(08).
- Ritonga, M. (2018). *Faktor manajemen biaya dan manajemen pemasaran terhadap pendapatan melalui intensitas produksi pada ukm industri rumahan di kota binjai*. Jumant, 8(2), 68-78.
- Sofa, F. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Airlangga University Press, Surabaya.

- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Suwandi. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sari, M. N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia.
- Saraswati, D. (2018). *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Triguno. 2014. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi Keenam, PT. Golden Terayon Press, Jakarta.
- Yuniastuti, Rina Milyati. (2011). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung*.
- Yunus, R. N. (2018). Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi jurusan akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.