

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV. ABANKIRENK YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

DYASNU SUBANAR

09408144040

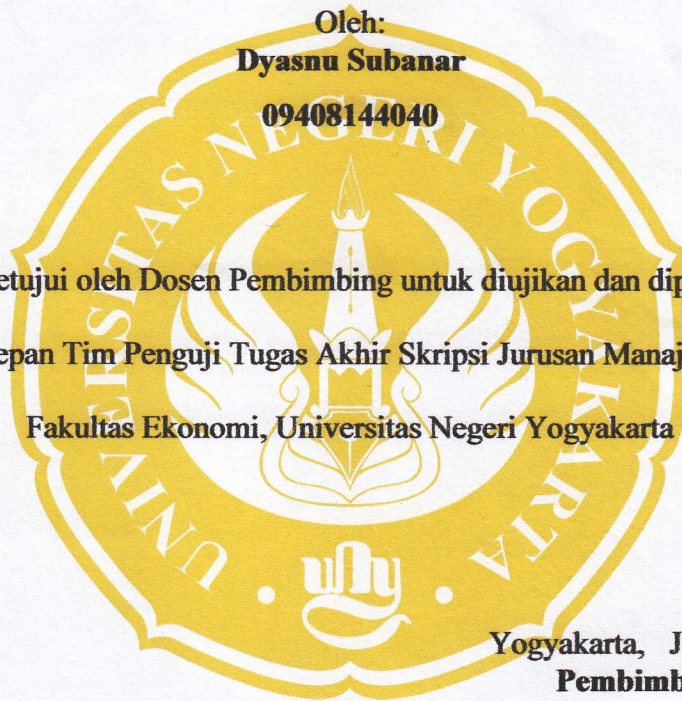
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV. ABANKIRENK YOGYAKARTA**

Oleh:
Dyasnu Subanar
09408144040

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan
Di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta



Yogyakarta, Juli 2016
Pembimbing

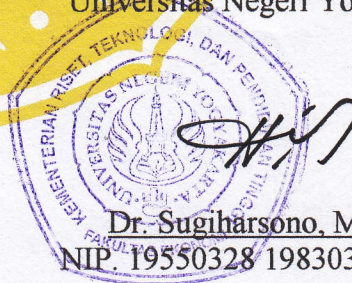
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M. Pd.
NIP. 19520108 197803 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Abankirenk Yogyakarta", yang disusun oleh Dyasnu Subanar, NIM: 09408144040, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 14 Juli 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM.	Ketua Penguji		27 Juli 2016
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M. Pd.	Sekretaris Penguji		10 Agustus 2016
M. Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		26 Juli 2016

Yogyakarta, 12 Agustus 2016
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dyasnu Subanar

NIM : 09408144040

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, Juli 2016

Yang menyatakan



Dyasnu Subanar
NIM. 09408144040

MOTTO

**“Allah tidak akan membebani seseorang itu melainkan sesuai
kesanggupannya.”**

(Q.S Al- Baqoroh : 286)

Life’s journey, not a destination

(Steven Tyler)

“You have to endure caterpillars if you want to see butterflies”

(Antoine De Saint)

“Teman adalah Kekuatan”

(Patrick Star)

“Kalau anda tak mau tersesat, Anda tak akan menemukan jalan baru”

(Rhenald Kasali, Ph. D)

“Seberharga apapun berlian didunia, keluarga adalah yang lebih berharga”

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT kupersembahkan karya
sederhana ini teruntuk:

Bapak dan Ibu tercinta:

R. Sumantri, B.Sc. dan Wuryaningsih

Kubingkiskan juga karya ini, untuk:

Kakakku:

Dyasnu Prabowo

Orang tua keduaku :

Dra. Susminarti

Serta Arum Putri Yurista,

Terima kasih atas segala bantuan dan kesabarannya

Dan tak lupa keluarga dan sahabat - sahabat baik yang sangat berarti untukku

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV. ABANKIRENK YOGYAKARTA**

**Oleh:
Dyasnu Subanar
NIM. 09408144040**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta, dan (3) pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV AbankIrenk berjumlah 60 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,278 ($p=0,000$) dan kontribusi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,053; (2) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,250 ($p=0,001$) dan kontribusi motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,046; dan (3) budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel budaya organisasi sebesar 0,222 ($p=0,004$) dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,187 ($p=0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,077.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEES WORK SATISFACTION
CV. ABANKIRENK YOGYAKARTA**

**By:
Dyasnu Subanar
NIM. 09408144040**

ABSTRACT

The purposes of this research were to find: (1) the influence of organization culture and employees work satisfaction CV. Abankirenk Yogyakarta, (2) the influence of work motivation on employees work satisfaction CV. Abankirenk Yogyakarta, and (3) the influence of organization culture and work motivation on employees work satisfaction CV. Abankirenk Yogyakarta.

This research was included in the category of causal associative research using quantitative approach. The populations of this research about 60 people of employees of CV AbankIrenk. The data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. And the data analysis technique was used multiple regression.

The results of research at significance level of 5 % showed that : (1) organization culture of company has positive and significant impact on employees work satisfaction, it was evidenced by beta coefficient (β) 0.278 ($p=0.000$) and the contribution of culture organization has positive effect on work satisfaction about (ΔR^2) 0,053 ; (2) work motivation has positive and significant impact on work satisfaction, it was evidenced by beta coefficient (β) 0.250 ($p=0.001$) and the contribution of work motivation has positive effect on work satisfaction about (ΔR^2) 0,046 ; and (3) organization culture and work motivation has positive and significant impact on employees work satisfaction, it was evidenced by beta coefficient (β) on variable of culture organizational about 0.222 ($p= 0.004$) and beta coefficient (β) on variable of work motivation about 0.187 ($p=0.010$). The influence contribution of culture organization and work motivation on employees work satisfaction about (ΔR^2) 0.077 .

Keywords: Organization Culture, Work Motivation and Work Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahNya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta”.

Tugas akhir ini merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dari Fakultas Ekonomi Strata 1 (S-1) pada Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini dari persiapan sampai terselesainya, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang dengan segala keterbukaan dan kerelaan hati telah memberikan bimbingan, pengarahan, keterangan dan dorongan semangat yang begitu berarti. Oleh karena itu pada kesempatan ini disampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph. D, Ketua Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M. Pd., Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.

5. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku dosen penguji utama.
6. Arum Darmawati, MM., selaku dosen ketua penguji.
7. Winarno M.Si., selaku dosen pembimbing akademik.
8. Dosen Program studi Manajemen yang memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dan seluruh staf Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
9. Sulistyono, Fuad, Medi, Eldo, Guntur, Lucky, Rio, Gilang, Mukhlis, Solikin, Aji, Hendra, Eno, Naufal, atas bantuan dan semangatnya.
10. Segenap pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, ilmu dan bantuan penyusun menyelesaikan jenjang kuliah.

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya pada khususnya, dan para akademisi pada umumnya.

Yogyakarta, Juli 2016
Penyusun



Dyasnu Subanar
NIM 09408144042

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
2. Budaya Organisasi	11
3. Motivasi Kerja	13
B. Penelitian yang Relevan	16
C. Kerangka Berpikir	17
D. Paradigma Penelitian	22
E. Hipotesis Penelitian	23

BAB III. METODE PENELITIAN	24
A. Desain Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Instrumen Penelitian	31
G. Teknik Analisis Data	36
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
1. Analisis Deskriptif	44
2. Uji Prasyarat Analisis	50
B. Pembahasan	55
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	64
B. Keterbatasan Penelitian	65
C. Saran	65
 DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

1. Tingkat Absensi Karyawan April 2015 sampai Maret 2016.....	3
2. Masalah Budaya Organisasi CV Abankirenk.....	4
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	31
4. Hasil Uji CFA	33
5. Hasil Uji CFA Tahap 2	34
6. Hasil Uji Reliabilitas	36
7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	44
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan.....	46
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pengalaman dan Lama Kerja	46
12. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi	47
13. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	48
14. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	49
15. Hasil Uji Normalitas	50
16. Hasil Uji Linieritas	51
17. Hasil Uji Multikolinieritas	52
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	53
20. Ringkasan Hasil Hipotesis	55

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	22
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Jumlah Karyawan CV. Abankirenk	71
2. Angket Penelitian	72
3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	76
4. Data Penelitian	78
5. Data Karakteristik Responden	80
6. Data Kategorisasi	82
7. Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 1)	84
8. Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 2)	85
9. Hasil Uji Reliabilitas	86
10. Hasil Uji Karakteristik Responden	87
11. Hasil Uji Deskriptif	88
12. Rumus Perhitungan Kategorisasi	89
13. Hasil Uji Kategorisasi	91
14. Hasil Uji Normalitas	92
15. Hasil Uji Linieritas	93
16. Hasil Uji Multikolinieritas	94
17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
18. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	96
19. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pada pekerjaannya. Menurut Martoyo (1992: 15) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Hasil penelitian Ayu dan Suprayetno (2008: 125) membuktikan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan karyawan.

Menurut Indraswari dan Djastuti (2011: 9) budaya organisasi adalah pegangan bagi karyawan perusahaan dalam berperilaku yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian

Koesmono (2005: 175) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi menjadi sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan karyawan.

Selain itu kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan pada umumnya akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja melalui prestasi kerja yang baik, sehingga mereka termotivasi melakukan hal tersebut. Robbins (2008: 222) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Hasil penelitian Indraswari dan Djastuti (2011:21) menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

CV. Abankirenk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif yang beralamat di Jalan Sukoharjo No. 136B, Condong Catur, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Bidang yang dikerjakan CV. Abankirenk adalah fotografi, desain, *pop up*, yang fokus pada pembuatan buku tahunan. Masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja juga terjadi pada CV. Abankirenk.

Masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan April 2015 sampai Maret 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran	Persentase (%)
April	60	18	30
Mei	60	20	33,3
Juni	60	21	35
Juli	60	19	31,7
Agustus	60	20	33,3
September	60	22	36,7
Oktober	60	19	31,7
November	60	22	36,7
Desember	60	22	36,7
Januari	60	23	38,3
Februari	60	26	43,3
Maret	60	29	48,3

Sumber: HRD CV. Abankirenk 2016

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pada bulan april 2015 hingga maret 2016 tingkat ketidakhadiran karyawannya tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya masalah seputar kepuasan kerja karyawan. Menurut pihak HRD CV Abankirenk masalah kepuasan kerja ini antara lain disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi sehingga tingkat stres cenderung tinggi, dan gaji yang kurang sesuai. Gaji pokok karyawan CV Abankirenk sebesar Rp 800.000,00, sedangkan UMR Kabupaten Sleman tahun 2016 sebesar Rp 1.338.000,00.

Selain itu masalah lain yang muncul dalam perusahaan berkaitan dengan budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari observasi sepuluh orang karyawan:

Tabel 2. Masalah Budaya Organisasi di CV Abankirenk

No.	Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pelaksanaan tugas secara baik (Profesionalisme)	8	80%
2.	Hubungan manajemen dengan karyawan (Jarak dari Manajemen)	4	40%
3.	Hubungan baik antar karyawan (Percaya pada Rekan Sekerja)	5	50%
4.	Keleluasaan karyawan (Integrasi)	7	70%

Sumber: Observasi dengan 10 karyawan CV Abankirenk 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa masalah budaya organisasi pada CV Abankirenk adalah hubungan yang kurang terjalin dengan baik antara manajemen dengan karyawan. Komunikasi antara manajemen dan karyawan tidak terlalu sering terjadi.

Masalah lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi pada Tabel 1. Selain itu, menurut HRD CV Abankirenk banyak karyawan yang tidak bersemangat ketika mendapatkan tugas yang sulit atau dalam tekanan kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Abankirenk Yogyakarta”

B. Identifikasi Masalah

1. Terdapat masalah ketidakpuasan karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta .
2. Tekanan kerja yang tinggi dirasakan oleh karyawan CV. Abankirenk.
3. Gaji yang kurang sesuai juga menjadi indikasi adanya masalah kepuasan kerja.
4. Budaya organisasi di CV. Abankirenk Yogyakarta belum terlihat baik, hal ini ditunjukkan dari adanya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dan manajemen.
5. Adanya masalah motivasi kerja yang ditandai dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan.
6. Adanya masalah motivasi kerja yang ditandai dengan tidak bersemangatnya karyawan ketika tekanan kerja sedang tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka masalah penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Abankirenk Yogyakarta.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh :

1. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta.
2. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta.
3. Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil khususnya menyangkut budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini juga memiliki manfaat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

2. Bagi Universitas

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008: 200) adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Keith (1985: 120) kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2006: 34) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Handoko (2002: 99) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka sendiri. Sedangkan Testa (1999: 154) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif dari hasil penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan

kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Lima model kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kinicki (2002: 24). Pertama: pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Kedua: adanya rasa ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Ketiga: pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. Keempat: adanya persamaan, model ini menerangkan kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Kelima: watak/genetik seorang karyawan, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Kinicki (2002: 14) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervisi, dan kerjasama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja, namun hal tersebut sangat dipengaruhi budaya kerja yang kondusif antara pekerja terhadap organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaan masing-masing. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun menurut Robbins (2008: 81) dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008: 110) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan terhadap gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk

belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

- c. Kepuasan terhadap promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d. Kepuasan terhadap sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008: 289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Gibson (1997: 372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2005: 532) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai budaya organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar

yang diterima oleh organisasi dan menjadi nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi untuk bertindak, dan berperilaku. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Robbins (2008: 282) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan, dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka.

Menurut Robbins (2008: 294) fungsi budaya di dalam sebuah organisasi adalah :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas.
- b. Budaya berarti identitas bagi suatu anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen.
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya organisasi merupakan suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi. Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi menurut Hofstede, dkk. (1993: 89) dibentuk oleh beberapa indikator. Adapun indikator dari budaya organisasi dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

- a. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi.

- b. Jarak manajemen adalah hubungan yang terjalin antara pihak manajemen dengan karyawan. Karyawan akan senang apabila manajemen memberikan perhatian kepada karyawan.
- c. Percaya pada rekan sekerja adalah bentuk hubungan yang baik antar karyawan dengan saling mempercayai.
- d. Integrasi merujuk pada suatu bentuk tindakan dari manajemen, yang akan membuat karyawan merasa dihargai dari pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2008: 222) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (1999: 95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut As'ad (1995: 45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Siagian (2002: 102), motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai

tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong yang mampu meningkatkan semangat dalam bekerja dan mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh Steers dan Braunstein, (1976: 254), yaitu:

- a. *Need For Achievement*. Ada beberapa orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya. Ciri-ciri:
 - 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
 - 2) Mencari *feedback* tentang perbuatannya.
 - 3) Memilih risiko yang sedang di dalam perbuatannya.
 - 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
- b. *Need for affiliation*. Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam kehidupannya atau hubungannya dengan orang lain.

Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk melakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan *need affiliation* yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Ciri-ciri:

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- 2) Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- 5) Selalu berusaha menghindari konflik.

c. *Need for power*. Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk memengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Ciri-ciri:

- 1) Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- 2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.
- 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang, yang ditulis oleh Indraswari (2011). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur yang ditulis Oleh Koesmono (2005). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali) yang ditulis oleh Kurnia, Sunuharyo, dan Utami (2013), Universitas Brawijaya, Volume 6 No. 1. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Robbins (2008: 110) kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Setiap Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan, terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, dan nilai-nilai yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Menurut Hofstede, dkk. (1993: 89) budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Budaya yang tumbuh kuat mampu membawa organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Jika kulturnya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, budaya pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan mewujudkan kepuasan individu. Budaya organisasi yang baik akan bisa mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Koesmono (2005: 175) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam

diri individu yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut McClelland (1961: 112) karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, kondisi kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2008: 110) diukur dengan menggunakan lima indikator: (1) kepuasan terhadap gaji, (2) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan terhadap promosi, (4) kepuasan terhadap sikap atasan, dan (5) kepuasan terhadap rekan kerja. Kepuasan terhadap gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang

sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Kepuasan terhadap promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Kepuasan terhadap sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Apabila pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja. Hubungan baik sesama karyawan akan menciptakan suasana nyaman, akrab dan saling mendukung, sehingga karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target pekerjaan terpenuhi. Dengan perkataan lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini

akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, tampak bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Adanya kepuasan yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi kerja, dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian Indraswari dan Djastuti (2011: 21) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Bagi setiap karyawan, kepuasan kerja adalah salah satu sasaran penting yang ingin dicapai. Menurut Robbins (2008: 110) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan sikap atasan dan kepuasan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja dipercaya dipengaruhi kuat oleh budaya organisasi dan tingginya motivasi kerja.

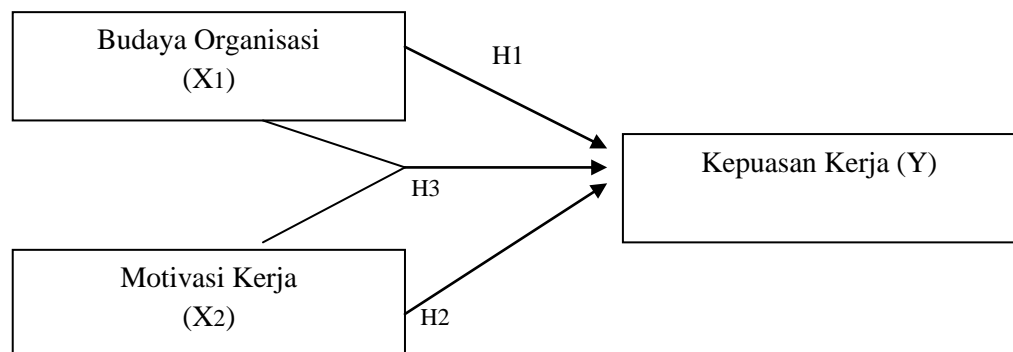
Budaya organisasi dan motivasi kerja yang ada pada perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Apabila dalam satu perusahaan memiliki budaya organisasi yang mendukung dan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi

maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila budaya dalam suatu organisasi tidak mendukung dan karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya

D. Paradigma Penelitian

Kerangka penelitian dari penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AbankIrenk yang akan digambarkan lebih lanjut dalam gambar berikut ini:

Gambar 1. Paradigma Penelitian



Keterangan :

- X1 = Variabel independen budaya organisasi
- X2 = Variabel independen motivasi kerja
- Y = Variabel dependen kepuasan kerja
- H1 = Hipotesis 1
- H2 = Hipotesis 2
- H3 = Hipotesis 3

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Budaya organisasi perusahaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel bebas dan terikat yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV AbankIrenk, Jalan Sukoharjo No. 136B, Condong Catur, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juni 2016.

C. Definisi operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri para karyawan CV. Abankirenk. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008: 110) adalah sebagai berikut :

a. Kepuasan terhadap Gaji.

Merupakan balas jasa CV. AbankIrenk kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, seberapa besar tingkat kepuasan karyawan atas gaji yang diterima.

b. Kepuasan terhadap Promosi.

Merupakan langkah yang dilakukan CV. AbankIrenk kepada karyawan yang berprestasi atau yang melakukan pekerjaan dengan baik untuk dinaikan jabatannya, seberapa besar tingkat promosi ini untuk mencapai tingkat kepuasan karyawan yang maksimal.

c. Kepuasan terhadap Rekan Sekerja.

Rekan kerja yang membantu dalam pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi. Semakin baik rekan kerja, maka semakin baik hasil pekerjaan, begitu pun sebaliknya.

d. Kepuasan terhadap Penyelia.

Sikap penyelia CV. Abankirenk Yogyakarta akan mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya dengan

memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada karyawan.

e. Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri.

Dalam hal ini dimana CV. Abankirenk Yogyakarta memberikan tugas, dengan demikian membuat kesempatan untuk para karyawan belajar dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik secara positif maupun negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi kerja. Masing-masing variabel tersebut mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah pola dasar dan nilai-nilai yang dipelajari oleh karyawan CV. Abankirenk saat memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal yang telah berfungsi cukup baik untuk bisa dianggap absah dan untuk menerima sesuatu, berfikir dan merasakan dalam kebutuhannya dengan masalah-masalah tersebut. Dalam penelitian ini, indikator budaya organisasi yang digunakan berdasarkan dari Hofstede, dkk. (1993: 89)

tidak jauh beda dengan pendapat-pendapat lain. Adapun indikator yang dimaksud sebagai

1) Profesionalisme

Para karyawan CV. AbankIrenk bersifat professional saat bekerja demi tercapainya tujuan bersama.

2) Jarak dari manajemen

Karyawan CV. Abankirenk akan senang apabila manajemen tidak hanya memperhatikan urusan organisasi saja. Kehidupan karyawan juga merupakan urusan karyawan.

3) Percaya pada rekan kerja

Para karyawan CV. AbankIrenk bersifat baik terhadap rekan kerja dan saling membantu jika ada salah satu rekan kerja yang kesulitan dalam hal tertentu.

4) Integrasi

Karyawan CV. AbankIrenk dapat menyesuaikan dengan kebijakan-kebijakan yang ada.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah suatu pendorong yang mampu meningkatkan semangat dalam bekerja karyawan CV.

Abankirenk dan mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan CV. Abankirenk dalam mencapai tujuannya. Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh Steers dan Braunstein, (1976: 254), yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), kemampuan karyawan CV AbankIrenk untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan yang membuat karyawan CV AbankIrenk berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan CV AbankIrenk untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV AbankIrenk yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2005: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2006: 131) apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini karyawan CV AbankIrenk berjumlah 60 orang dan mengambil sampel keseluruhan jumlah populasi.

Peneliti memilih sampel dengan kriteria pemilihan lokasi tempat subjek atau responden penelitian berada, yaitu karyawan yang bekerja di CV AbankIrenk.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner . Kuisisioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi

skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991: 67). Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat setuju

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991: 19) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

Kuesioner terdiri dari 2 bagian: bagian pertama yang berisi karakteristik demografis atau pengukuran responden antara lain: umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Bagian kedua berisi kepuasan kerja (9 pertanyaan), budaya organisasi (8 pertanyaan), motivasi kerja (10 pertanyaan).

F. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen penelitian untuk budaya organisasi menggunakan dari Hofstede (1993: 89), motivasi kerja menggunakan dari Steers, Richard M. Dan D. Braunstein (1976: 254) dan kepuasan kerja karyawan menggunakan dari Robbins (2008: 110).

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Item	No	Jumlah
1.	Budaya Organisasi (Hofstede: 1993, <i>Cultural Constraints In Management Theories, Journal of Academy of Management Executive</i>)	a. Profesionalisme b. Jarak Manajemen c. Percaya pada Rekan Sekerja d. Integrasi	2 2 2 2	BO1 BO2, BO3, BO4, BO5, BO6, BO7, BO8	8
2.	Motivasi Kerja (Steers, Richard M. & D. Braunstein: 1976, <i>A Behaviorally Based measure of Manifest Needs in Work Setting, Journal of Vocational Behavior</i>)	a. <i>Need for Achievement</i> (kebutuhan berprestasi) b. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi) c. <i>Need for Power</i> (kebutuhan kekuasaan)	4 3 3	MK1, MK2, MK3, MK4, MK5, MK6, MK7 MK8, MK9, MK10	10
3.	Kepuasan Kerja (Robbins: 2008, <i>Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh</i>)	a. Kepuasan terhadap gaji b. Kepuasan terhadap pekerjaan c. Kepuasan terhadap promosi d. Kepuasan terhadap sikap atasan e. Kepuasan terhadap rekan kerja	1 3 1 2 2	KK1 KK2, KK3, KK4 KK5 KK6, KK7 KK8, KK9	9
Jumlah					27

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu instrumen. Uji instrumen pada penelitian ini dilakukan pada 50 orang responden yang tidak termasuk pada populasi penelitian yakni di Perusahaan Mangrove Printing Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Mayjen Sutoyo No. 87 A, Daerah Istimewa Yogyakarta.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.* dalam Jogiyanto, 2011 : 38). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading tiap variabel dengan bantuan komputer *SPSS 20*. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid. Hasil uji CFA ditunjukkan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji CFA					
No	Variabel	Item	1	2	3
1	Budaya Organisasi	BO1			0,587
		BO2			0,529
		BO3			0,876
		BO4			0,743
		BO5			0,612
		BO6			0,442
		BO7			0,637
		BO8			0,792
2	Motivasi Kerja	MK1	0,943		
		MK2	0,838		
		MK3	0,476		
		MK4	0,930		
		MK5	0,927		
		MK6	0,914		
		MK7	0,590		
		MK8	0,889		
		MK9	0,908		
		MK10	0,856		
3	Kepuasan Kerja	KK1		0,707	
		KK2		0,810	
		KK3		0,893	
		KK4		0,836	
		KK5		0,893	
		KK6		0,897	
		KK7		0,755	
		KK8		0,561	
		KK9		0,415	

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 4. menunjukkan bahwa terdapat tiga butir pertanyaan yang gugur karena memiliki *loading factor* dibawah 0,50, yaitu “Para karyawan bersikap terbuka kepada karyawan lainnya” yang menjelaskan indikator percaya pada rekan sekerja, pada variabel budaya organisasi item nomor 6. “Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis” yang menjelaskan indikator *Need for Achievement*

(kebutuhan berprestasi), pada variabel motivasi kerja item nomor 3 dan “Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan bersama rekan kerja saya” yang menjelaskan indikator kepuasan dengan rekan kerja pada variabel kepuasan kerja item nomor 9. Oleh karena itu perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil uji CFA tahap 2 ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji CFA Tahap 2

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Budaya Organisasi	BO1			0,579
		BO2			0,680
		BO3			0,812
		BO4			0,780
		BO5			0,511
		BO7			0,729
		BO8			0,788
2	Motivasi Kerja	MK1	0,924		
		MK2	0,845		
		MK4	0,929		
		MK5	0,919		
		MK6	0,908		
		MK7	0,607		
		MK8	0,906		
		MK9	0,919		
		MK10	0,862		
		KK1		0,747	
3	Kepuasan Kerja	KK2		0,865	
		KK3		0,888	
		KK4		0,843	
		KK5		0,898	
		KK6		0,886	
		KK7		0,688	
		KK8		0,602	

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011: 47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau relatif sama dari waktu ke waktu.

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally, dalam Ghozali, 2011: 34).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach`s alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,879	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,961	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,908	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai cronbach`s alpha antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian

maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, *skewness* (kemencengan distribusi).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011: 160) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011: 163) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H₀ : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghazali, 2011: 163).

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2011: 166). Jika memiliki signifikansi $> 0,05$ pada *Deviation from Linearity* sehingga dapat dibuktikan bahwa pada taraf kepercayaan 95% tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linearitas. Sehingga data sudah memenuhi asumsi klasik linieritas sebagai prasyarat analisis regresi linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk

menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel

dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja, dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kepuasan kerja dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4$$

$$\text{Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4$$

$$\text{Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4$$

$$\text{Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4$$

$$\text{Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

Y	: Kepuasan Kerja
σ	: Konstanta
β_{1-6}	: Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
X_1	: Budaya Organisasi
X_2	: Motivasi Kerja
R	: Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya

mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abnkirenk Yogyakarta, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta, dan (3) pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV AbankIrenk yang berjumlah 60 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di CV AbankIrenk. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan CV AbankIrenk berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	44	73,3
Perempuan	16	26,7
Jumlah	60	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa karyawan CV AbankIrenk dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 73,3% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan CV AbankIrenk berjenis kelamin laki-laki (73,3%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan CV AbankIrenk berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	26	43,3
31-40 tahun	20	33,3
>40 tahun	14	23,3
Jumlah	60	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa karyawan CV AbankIrenk yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 43,3%, karyawan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 33,3%, dan karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan CV AbankIrenk berusia antara 21-30 tahun (43,3%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan CV AbankIrenk berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	2	3,3
SMA	28	46,7
Diploma	19	31,7
Sarjana	11	18,3
Jumlah	60	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan CV AbankIrenk yang berpendidikan SMP sebanyak 3,3%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 46,7%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 31,7%, dan karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 18,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan CV AbankIrenk berpendidikan SMA (46,7%).

4) Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik karyawan CV AbankIrenk berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	23	38,3
Lajang	30	50,0
Cerai	7	11,7
Jumlah	60	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 10 menunjukkan bahwa karyawan CV AbankIrenk yang berstatus menikah sebanyak 38,3%, karyawan yang berstatus lajang sebanyak 50%, dan karyawan yang berstatus cerai sebanyak 11,7. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan CV AbankIrenk berstatus lajang (50%).

5) Pengalaman dan Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan CV AbankIrenk berdasarkan pengalaman dan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pengalaman dan Lama Kerja

Pengalaman dan Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<5 tahun	25	41,7
5-10 tahun	23	38,3
>10 tahun	12	20,0
Jumlah	60	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan CV AbankIrenk dengan pengalaman dan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 41,7%, karyawan dengan pengalaman dan lama kerja antara dari 5-10 tahun sebanyak 38,3%, dan karyawan dengan pengalaman dan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan CV AbankIrenk dengan pengalaman dan lama kerja kurang dari 5 tahun (41,7%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Budaya Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 14; nilai maksimum sebesar 26; mean sebesar 20,0333; dan standar deviasi sebesar 3,00827. Selanjutnya variabel budaya organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 23,04$	6	10,0
Sedang	$17,03 \leq X < 23,04$	42	70,0
Rendah	$X < 17,03$	12	20,0
Jumlah		60	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 12 menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian budaya organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 10%,

berada pada kategori sedang sebanyak 70%, dan berada pada kategori rendah sebanyak 20%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menilai budaya organisasi dalam kategori sedang (70,0%).

2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 18; nilai maksimum sebesar 35; mean sebesar 26,6667; dan standar deviasi sebesar 3,74920. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,42$	7	11,7
Sedang	$22,92 \leq X < 30,42$	45	75,0
Rendah	$X < 22,92$	8	13,3
Jumlah		60	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 13 menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 11,7%, karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 75%, dan karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 13,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas motivasi kerja dalam kategori sedang (75%).

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 16; nilai maksimum sebesar 32; mean sebesar 22,3333; dan standar deviasi sebesar 4,00282. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 26,34$	6	10,0
Sedang	$18,33 \leq X < 26,34$	40	66,7
Rendah	$X < 18,33$	14	23,3
Jumlah		60	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 10,0%, karyawan dengan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 66,7%, dan karyawan dengan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 23,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 66,7%.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,095	Normal
Motivasi Kerja	0,736	Normal
Kepuasan Kerja	0,654	Normal

Sumber: Data Primer 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166).

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,596	Linier
Motivasi Kerja	0,232	Linier

Sumber: Data primer 2016

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,907	1,102	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,907	1,102	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2016

Dari Tabel 18 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,741	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,796	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 20 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,273**	0,294***	0,182*	0,221**
Usia	0,240**	0,204**	0,177**	0,165*
Pendidikan	0,245**	0,245**	0,225**	0,230**
Status Pernikahan	0,263**	0,199**	0,279***	0,224**
Pengalaman dan Lama Kerja	0,279***	0,163*	0,290***	0,195*
Budaya Organisasi		0,278***		0,222**
Motivasi Kerja			0,250**	0,187*
R ²	0,749	0,802	0,795	0,826
ΔR^2	0,749**	0,053**	0,046	0,077*

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

a. Uji Hipotesis I

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,278 dengan signifikansi kurang dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,053 atau 5,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hasil uji regresi dari tabel 21 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,250 dengan signifikansi kurang dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,046 atau 4,6%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hasil uji regresi dari tabel 21 menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel budaya organisasi sebesar 0,222 dengan signifikansi kurang dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,004$) dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,187 dengan signifikansi kurang

dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,077 atau 7,7%, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Budaya organisasi perusahaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terbukti
2.	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
3.	Budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terbukti

Sumber: Data Primer 2016

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,278 dengan signifikansi kurang dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2)

0,053 atau 5,3%; maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis pertama.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2008: 289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Gibson (1997: 372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Budaya organisasi dapat terbentuk dengan adanya professional karyawan dalam bekerja. Seseorang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Seseorang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya, baik terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Profesionalisme dalam bekerja mengharuskan seseorang untuk mengubah pola pikir ke arah yang lebih baik, bahkan terus lebih baik. Tanpa profesionalisme sebuah institusi, sebuah organisasi, sebuah perusahaan tidak akan bertahan lama, karena profesionalisme inilah yang menghidupkan segala aktivitas di perusahaan, misalnya kepuasan antara karyawan dengan atasan dapat tercipta harmonis dengan adanya profesionalisme dalam bekerja.

Budaya organisasi juga dapat terbentuk dengan adanya hubungan yang terjalin antara pihak manajemen dengan karyawan. Pihak manajemen perusahaan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan karyawan. Adanya manajemen yang baik dalam perusahaan dapat membuat karyawan dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat. Selain itu, pihak manajemen juga harus mampu dalam mengambil keputusan dengan tepat, jangan sampai pihak karyawan dirugikan dan karyawan dapat bekerja sampai selesai dan mencapai hasil yang memuaskan. Dengan demikian terciptanya hubungan antar manajemen dan bawahan yang baik dapat menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kepercayaan dengan teman kerja juga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Hubungan kerja yang sehat dan saling percaya merupakan landasan untuk menciptakan kepuasan kerja. Hubungan kerja yang efektif membentuk dasar untuk promosi, kenaikan gaji, pemenuhan tujuan dan kepuasan dalam bekerja. Karyawan tidak dapat membentuk hubungan yang sehat saat karyawan tidak percaya dengan rekan kerja. Tanpa hubungan yang sehat tidak akan pernah mencapai tujuan yang paling penting dalam suatu perusahaan. Tingkat kepercayaan yang tinggi dapat mendorong munculnya keterlibatan pribadi, komitmen, dan keberhasilan dalam sebuah organisasi, sehingga kerjasama antar karyawan dapat tercipta dan kepuasan antar sesama rekan kerja dapat tercipta.

Aspek integrasi juga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Integrasi merujuk pada suatu bentuk tindakan dari manajemen, yang akan membuat karyawan merasa dihargai dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja cenderung memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, serta cenderung memiliki keterikatan, keterlibatan, kepuasan untuk bekerja lebih baik kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koesmono (2005). tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,250 dengan signifikansi kurang dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,046 atau 4,6%; maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis kedua.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (1999: 95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Siagian (2002: 102) mengatakan motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi kerja dalam diri seorang karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya *need for achievement* (kebutuhan berprestasi). Kebutuhan berprestasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang terutama yang berkaitan dengan kepuasan akan pekerjaan yang sedang dijalani. Seorang karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena itu kebutuhan akan berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang optimal. Karyawan akan antusias dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk berprestasi lebih baik lagi asalkan kemungkinan untuk hal ini ada. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi yang

tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dan pada akhirnya karyawan akan puas dengan pekerjaannya.

Need for affiliation atau kebutuhan akan afiliasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah kerja seorang karyawan dan menyebabkan seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi. Setiap orang ingin mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial, keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim besahabat dan saling mendukung dalam organisasi merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini. Melalui kebutuhan afiliasi ini seseorang akan termotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk dengan senang hati menyelesaikan tugas-tugasnya hingga berujung pada kepuasan kerja.

Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) juga dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan yang ditumbuhkan secara sehat akan membuat

pegawai termotivasi untuk bekerja giat. Oleh karena itu untuk mendapatkan kedudukan yang baik dalam organisasi, maka seseorang akan berusaha dan termotivasi untuk menyenangkan setiap pekerjaan yang diberikan dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Awang Mada Kurnia, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)”. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel budaya organisasi sebesar 0,222 dengan signifikansi kurang dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,004$) dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,187 dengan signifikansi kurang dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,077 atau 7,7%, maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis ketiga.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Bagi setiap karyawan, kepuasan kerja adalah salah satu

sasaran penting yang ingin dicapai. Menurut Robbins (2008: 110) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap sikap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama, karena budaya organisasi mencerminkan cara staf melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani pasien, dan lain-lain) yang dapat dilihat kasat mata dan dirasakan terutama oleh orang diluar organisasi tersebut, sehingga kepuasan kerja dapat tercipta. Disisi lain motivasi kerja juga dapat menumbuhkan terciptanya kepuasan kerja. Motivasi kerja karyawan adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila karyawan memiliki motivasi yang cukup kuat, maka karyawan akan terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indraswari (2011) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan

adanya pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,278 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,053 atau 5,3%.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,250 ($p=0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,046 atau 4,6%.
3. Budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel budaya organisasi sebesar 0,222 ($p=0,004$) dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,187 ($p=0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,077 atau 7,7%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 7,7%. Dengan demikian masih terdapat 92,3% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti: prestasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

Namun nilai R^2 pada variabel kontrol (jenis kelamin, usia, pendidikan) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kerja lebih baik ($\Delta R^2 = 74,9\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi terkecil yaitu 4,6%, indikator “*need for affiliation* (kebutuhan afiliasi)” pada nomor 5 mendapat skor terendah dengan rata-rata 2,73 oleh karena itu, pimpinan CV. Abankirenk Yogyakarta

disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif yang dapat membangun hubungan yang erat antar karyawan sehingga mereka lebih termotivasi dan dapat berkompetisi dengan sehat. Perusahaan juga dapat mengoptimalkan motivasi kerja dengan memberikan kesempatan yang sama dan luas bagi seluruh karyawan untuk memberikan pendapat, dan berperan aktif dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja, indikator “kepuasan terhadap gaji” mendapat skor terendah dengan rata-rata 2,37, oleh karena itu, pimpinan CV. Abankirenk Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan gaji ataupun lebih banyak pemberian bonus, sehingga karyawan merasa terpuaskan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi, indikator “jarak manajemen” pada item nomor 4 mendapat skor terendah dengan rata-rata 2,6 oleh karena itu, pimpinan CV. Abankirenk Yogyakarta disarankan untuk lebih memperhatikan hal-hal seputar karyawan termasuk urusan di luar pekerjaan, seperti kehidupan pribadi, sehingga karyawan merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan dan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (1995). *Psikologi Industri*. Jakarta : Liberty.
- Ayu, Ida Brahmasari dan Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2. Surabaya: Universitas 17 Agustus
- Ghozali, Imam. (2011). *Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Invacevich, Donnely. (1997). *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat, Jakarta: PT Gelora Aksana Pratama.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (1999). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofstede. G., Neuijen, B., Ohayv, DD., & Sanderas. G. (1993). Cultural Constraints In Management Theories. *Academy of Management Executive*, Vol 7. No.1 hlm 81-94. Maastricht: University of Limburg
- Indraswari, M., dan Djastuti, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.
- J. Winardi. (2004). *Motivasi; Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jogiyanto, H.M. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Keith Davis. 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill.

- Kinicki, AJ, CA Schreisheim, FM Mc Kee Ryan, dan KP Carson. (2002). "Assesing The Construct Validity of The Job Descriptive Index: A Review and Meta Analysis". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87 No. 1, p. 14-32. Washington: American Psychological Association.
- Koesmono, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, September 2005 : 171-188. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, (2005). *Organizational Behaviour (Terjemahan) Buku 2*, Edisi Kelima, Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnia, A. M., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2013). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)". Universitas Brawijaya, Volume 6 No. 1.
- Luthans, Fred. (1998). *Organization Behavior. International Edition, Sixth Edition*, Singapore: Mc Graw-Hill.
- Makmun, A. S. (2003), *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya Remaja.
- Martoyo, Susilo. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep Dalam Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- McClelland, David. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Mohyi A. (1996). *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UMM Pres.
- Muhson, Ali. (2005). *Aplikasi Komputer. Diklat*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. (2005). "*Metode Penelitian Administrasi*". Bandung: CV. ALFABETA

Suryana. (2009). *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.

Steers, Richard M. & D. Braunstein. (1976). "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting". *Journal of Vocational Behavior*. October. 254-261. Eugene: University of Oregon.

Testa, Mark R., (1999). Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Emperical Invetigation. *Leadership & Organizational Development Journal*. Vol 20 No.3 hlm. 154-161. San Diego: San Diego State University.

LAMPIRAN

JUMLAH KARYAWAN CV ABANKIRENK

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1.	<i>Branding</i>	5
2.	<i>Creative</i>	13
3.	<i>Designer-Creative</i>	15
4.	HRD	2
5.	<i>Pop Up</i>	4
6.	<i>Fotografer</i>	5
7.	IT dan Alat	3
8.	Produksi	6
9.	<i>Marketing</i>	5
10.	Keuangan	2
Total Karyawan		60

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi email : dsubanar@gmail.com

Peneliti

Dyasnu Subanar
094081440404

Petunjuk Pengisian

1. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari miliki:

Data Responden :

Nama :

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Kelahiran : Tahun_____ bulan _____

Pendidikan terakhir : (____)

1. Sekolah Dasar

2. Sekolah menengah tingkat pertama

3. Sekolah menengah tingkat atas

4. Diploma

5. Sarjana (S1)

6. Master (S2)

Status : (____) 1. Menikah 2. Lajang 3. Cerai

Pengalaman dan lama kerja : Tahun_____ Bulan _____

2. Setiap pernyataan berikut ini telah disediakan empat buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling tepat mewakili keadaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dengan cara member tanda centang (✓). Bila terjadi kesalahan dan ingin merubah pilihan jawaban, maka beri tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah dan beri tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Kepuasan dengan Gaji					
KK1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang saya pikul.				
Kepuasan dengan Pekerjaan					
KK2	Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
KK3	Saya merasa lebih puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.				
KK4	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk tetap bekerja diperusahaan ini.				
Kepuasan dengan Promosi					
KK5	Saya merasa lebih puas terhadap promosi, karena saya melaksanakan tugas dengan baik.				
Kepuasan dengan Sikap Atasan					
KK6	Para manajer (supervisor) di tempat saya bekerja, memberikan dukungan kepada saya.				
KK7	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya.				
Kepuasan dengan Rekan Kerja					
KK8	Ketika saya meminta teman sekerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai dengan baik.				
KK9	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan bersama rekan kerja saya.				

Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat Setuju
Profesionalisme					
BO1	Dalam organisasi pencapaian harus lebih penting daripada proses.				
BO2	Kerjasama antar departemen dapat terjalin dengan baik.				
Jarak Manajemen					
BO3	Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (Top Management).				
BO4	Kehidupan karyawan adalah urusannya sendiri-sendiri. Manajemen tidak memperhatikan.				
Percaya pada Rekan Sekerja					
BO5	Para karyawan bersifat hangat (ramah) dalam Pergaulanya.				
BO6	Para karyawan bersikap terbuka kepada karyawan lainnya.				
Integrasi					
BO7	Setiap karyawan diijinkan untuk metode kerjanya sendiri.				
BO8	Kami merasa bangga dan dihargai di perusahaan ini.				

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan Berprestasi)					
MK1	Saya menikmati tantangan yang sulit.				
MK2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.				
MK3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.				
MK4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.				
<i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan Afiliasi)					
MK5	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.				
MK6	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.				
MK7	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.				
<i>Need for Power</i> (Kebutuhan Kekuasaan)					
MK8	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.				
MK9	Saya menikmati tanggung jawab.				
MK10	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Budaya Organisasi								Motivasi Kerja										Kepuasan Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
5	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2
7	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2
10	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
11	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4
12	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
14	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	4	4	1
15	2	2	4	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
17	3	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4
18	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
19	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
20	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
21	2	4	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2
22	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2
23	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
24	2	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
25	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
26	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
27	4	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
28	3	3	4	1	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1
29	3	2	2	3	3	1	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
30	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	2
31	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2
32	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
33	3	2	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
34	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
35	4	3	4	3	2	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4
36	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
37	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	2
38	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2
39	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3
40	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3
41	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4
42	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
43	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4

NO	Budaya Organisasi								Motivasi Kerja										Kepuasan Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9
45	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4
46	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3
47	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	4	3
48	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4
49	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
50	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4

DATA PENELITIAN

NO	Budaya Organisasi								Motivasi Kerja									Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
1	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	3	2	2	3	2	2	2	20	2	2	2	3	2	2	2	2	17
2	4	3	3	3	2	3	3	21	4	3	3	4	3	3	2	3	3	28	2	3	3	3	4	3	3	2	23
3	3	2	2	4	2	3	3	19	3	3	3	2	2	3	2	2	2	22	1	3	3	3	3	3	3	2	21
4	4	4	4	3	3	3	2	23	3	4	3	3	3	3	2	3	3	27	1	4	3	3	3	3	3	2	22
5	2	2	3	2	2	3	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	3	3	2	3	3	2	3	20
6	2	2	2	2	2	3	3	16	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	2	3	3	2	3	3	3	3	22
7	3	3	3	3	3	3	4	22	2	1	2	2	2	2	2	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	2	22
8	4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	2	3	3	3	3	4	3	3	24
9	4	2	4	4	4	2	4	24	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	4	3	3	2	4	3	3	3	25
10	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	2	2	3	4	4	4	3	28	2	4	4	4	4	4	4	4	30
11	3	3	2	2	3	3	3	19	4	4	4	4	4	3	3	2	3	31	2	3	3	3	3	3	3	4	24
12	3	3	2	3	3	2	2	18	3	3	3	2	3	3	3	3	4	27	3	3	3	3	3	3	4	3	25
13	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	3	3	4	3	4	4	3	26
14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	2	3	4	4	4	4	4	3	28
15	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	3	2	3	3	3	3	3	4	24
16	2	2	2	2	2	2	3	15	4	3	3	2	3	3	2	1	1	22	1	2	2	3	2	2	2	2	16
17	4	4	3	2	3	3	4	23	4	4	4	3	3	2	3	3	3	29	2	2	3	3	2	3	3	4	22
18	4	3	3	2	3	3	3	21	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	2	4	4	4	4	4	4	4	30
19	3	3	2	2	3	4	3	20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	2	4	4	3	4	3	1	3	24
20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	3	3	2	2	3	4	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	3	3	2	22
22	3	2	2	3	3	3	2	18	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	4	4	3	3	3	3	2	22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	4	3	3	3	2	3	3	3	24
24	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	2	2	2	22	1	2	2	3	2	2	2	2	16
25	3	4	3	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	2	4	4	4	4	4	4	1	27
26	4	4	4	4	3	3	4	26	2	1	2	2	2	3	4	4	4	24	2	3	3	3	4	4	4	3	26
27	4	4	3	3	3	3	4	24	3	3	2	2	3	3	4	4	3	27	2	4	4	3	4	3	1	3	24
28	4	3	4	3	3	3	3	23	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	4	4	4	2	4	3	2	3	26
29	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	4	3	3	2	4	2	1	3	22
30	4	4	1	1	3	3	3	19	4	4	4	4	4	3	2	2	2	29	2	2	3	3	2	2	2	2	18
31	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	2	3	3	4	2	3	28	1	2	3	2	4	1	1	3	17
32	3	3	2	3	2	2	2	17	4	4	3	2	3	3	3	3	4	29	2	2	2	2	1	3	2	3	17
33	2	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	3	2	3	3	2	3	26	4	4	3	4	4	2	1	3	25
34	2	2	2	2	2	2	2	14	4	2	2	2	3	3	2	3	3	24	2	4	1	4	2	1	2	1	17
35	3	2	2	2	2	3	3	17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	1	3	2	3	2	2	4	19
36	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	3	2	2	3	3	3	2	24	2	4	3	1	2	2	2	3	19
37	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	2	4	4	3	3	3	2	27	4	2	3	3	4	1	1	4	22
38	4	4	4	3	3	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24	1	4	3	2	4	3	1	3	21
39	3	3	3	3	3	4	4	23	2	3	3	2	3	4	4	4	3	28	4	2	3	3	4	2	1	3	22
40	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	4	4	3	2	2	3	26	2	1	3	2	2	3	2	2	17
41	2	2	2	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	3	2	1	3	2	3	18
42	3	3	2	1	2	3	2	16	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	2	3	2	1	2	2	3	17
43	3	3	2	2	2	3	3	18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	1	2	3	3	1	2	1	3	16
44	3	3	3	3	3	3	2	20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	2	3	3	2	2	2	2	3	19

NO	Budaya Organisasi								Motivasi Kerja										Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	
45	4	4	3	2	3	2	3	21	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23	2	2	3	2	2	2	2	2	17	
46	2	2	2	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	2	1	2	2	3	17	
47	3	3	3	2	2	2	3	18	2	1	2	2	2	2	2	2	3	18	2	2	3	2	2	2	2	3	18	
48	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	2	2	4	2	2	3	2	4	21	
49	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	3	4	3	3	3	1	3	3	23	
50	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30	3	3	3	4	4	2	3	4	26	
51	3	3	3	2	3	3	3	20	4	3	3	2	4	3	1	4	1	25	3	3	3	2	3	3	3	1	21	
52	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	2	2	2	20	
53	4	4	3	2	3	3	4	23	4	4	4	3	3	3	2	2	3	28	2	2	4	2	4	4	4	4	26	
54	3	3	2	2	2	2	2	16	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	4	3	2	3	3	3	24	
55	3	3	3	3	3	4	3	22	4	2	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	4	3	3	3	1	23	
56	3	3	3	3	2	2	4	20	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30	3	3	3	4	4	2	3	4	26	
57	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	4	31	
58	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
59	2	2	3	3	2	3	3	18	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24	3	4	4	3	3	2	3	3	25	
60	2	3	3	3	2	4	4	21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	4	3	3	26	

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status Pernikahan	Pengalaman dan Lama Kerja
1	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun
2	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Lajang	<5 tahun
3	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Lajang	>10 tahun
4	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun
5	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun
6	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Lajang	5-10 tahun
7	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Lajang	5-10 tahun
8	Laki-laki	>40 tahun	SMA	Menikah	>10 tahun
9	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	Lajang	>10 tahun
10	Perempuan	21-30 tahun	Sarjana	Lajang	5-10 tahun
11	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun
12	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Cerai	<5 tahun
13	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	Lajang	5-10 tahun
14	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana	Cerai	5-10 tahun
15	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	Lajang	<5 tahun
16	Laki-laki	21-30 tahun	SMP	Menikah	<5 tahun
17	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<5 tahun
18	Perempuan	>40 tahun	Sarjana	Lajang	>10 tahun
19	Perempuan	>40 tahun	SMA	Menikah	5-10 tahun
20	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	5-10 tahun
21	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Lajang	5-10 tahun
22	Laki-laki	>40 tahun	Diploma	Cerai	5-10 tahun
23	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Cerai	5-10 tahun
24	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Menikah	<5 tahun
25	Perempuan	>40 tahun	Diploma	Lajang	5-10 tahun
26	Laki-laki	>40 tahun	SMA	Cerai	>10 tahun
27	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
28	Laki-laki	>40 tahun	SMA	Lajang	5-10 tahun
29	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Lajang	<5 tahun
30	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<5 tahun
31	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Menikah	<5 tahun
32	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	5-10 tahun
33	Perempuan	>40 tahun	Sarjana	Lajang	<5 tahun
34	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun
35	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Menikah	5-10 tahun
36	Laki-laki	>40 tahun	Diploma	Menikah	<5 tahun
37	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	<5 tahun
38	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	5-10 tahun
39	Laki-laki	>40 tahun	SMA	Lajang	<5 tahun
40	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun
41	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	<5 tahun
42	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun
43	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	5-10 tahun
44	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Cerai	<5 tahun
45	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status Pernikahan	Pengalaman dan Lama Kerja
46	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<5 tahun
47	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	5-10 tahun
48	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<5 tahun
49	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	5-10 tahun
50	Perempuan	21-30 tahun	Sarjana	Lajang	5-10 tahun
51	Laki-laki	21-30 tahun	Diploma	Menikah	5-10 tahun
52	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	>10 tahun
53	Perempuan	21-30 tahun	Diploma	Lajang	>10 tahun
54	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	Lajang	5-10 tahun
55	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	>10 tahun
56	Perempuan	>40 tahun	Sarjana	Menikah	>10 tahun
57	Perempuan	>40 tahun	Sarjana	Lajang	>10 tahun
58	Perempuan	>40 tahun	Sarjana	Cerai	>10 tahun
59	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Lajang	5-10 tahun
60	Perempuan	>40 tahun	Diploma	Lajang	5-10 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Budaya Organisasi	KTG	Motivasi Kerja	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
1	19	Sedang	20	Rendah	17	Rendah
2	21	Sedang	28	Sedang	23	Sedang
3	19	Sedang	22	Rendah	21	Sedang
4	23	Sedang	27	Sedang	22	Sedang
5	16	Rendah	27	Sedang	20	Sedang
6	16	Rendah	31	Tinggi	22	Sedang
7	22	Sedang	19	Rendah	22	Sedang
8	22	Sedang	29	Sedang	24	Sedang
9	24	Tinggi	21	Rendah	25	Sedang
10	23	Sedang	28	Sedang	30	Tinggi
11	19	Sedang	31	Tinggi	24	Sedang
12	18	Sedang	27	Sedang	25	Sedang
13	22	Sedang	26	Sedang	26	Sedang
14	21	Sedang	25	Sedang	28	Tinggi
15	21	Sedang	34	Tinggi	24	Sedang
16	15	Rendah	22	Rendah	16	Rendah
17	23	Sedang	29	Sedang	22	Sedang
18	21	Sedang	32	Tinggi	30	Tinggi
19	20	Sedang	32	Tinggi	24	Sedang
20	21	Sedang	28	Sedang	24	Sedang
21	20	Sedang	26	Sedang	22	Sedang
22	18	Sedang	24	Sedang	24	Sedang
23	22	Sedang	29	Sedang	24	Sedang
24	14	Rendah	22	Rendah	16	Rendah
25	21	Sedang	30	Sedang	27	Tinggi
26	26	Tinggi	24	Sedang	26	Sedang
27	24	Tinggi	27	Sedang	24	Sedang
28	23	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
29	18	Sedang	24	Sedang	22	Sedang
30	19	Sedang	29	Sedang	18	Rendah
31	21	Sedang	28	Sedang	17	Rendah
32	17	Rendah	29	Sedang	17	Rendah
33	14	Rendah	26	Sedang	25	Sedang
34	14	Rendah	24	Sedang	17	Rendah
35	17	Rendah	28	Sedang	19	Sedang
36	19	Sedang	24	Sedang	19	Sedang
37	22	Sedang	27	Sedang	22	Sedang
38	24	Tinggi	24	Sedang	21	Sedang
39	23	Sedang	28	Sedang	22	Sedang
40	21	Sedang	26	Sedang	17	Rendah
41	15	Rendah	27	Sedang	18	Rendah
42	16	Rendah	25	Sedang	17	Rendah
43	18	Sedang	19	Rendah	16	Rendah
44	20	Sedang	29	Sedang	19	Sedang

No	Budaya Organisasi	KTG	Motivasi Kerja	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
45	21	Sedang	23	Sedang	17	Rendah
46	15	Rendah	26	Sedang	17	Rendah
47	18	Sedang	18	Rendah	18	Rendah
48	21	Sedang	24	Sedang	21	Sedang
49	21	Sedang	30	Sedang	23	Sedang
50	22	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
51	20	Sedang	25	Sedang	21	Sedang
52	21	Sedang	27	Sedang	20	Sedang
53	23	Sedang	28	Sedang	26	Sedang
54	16	Rendah	24	Sedang	24	Sedang
55	22	Sedang	24	Sedang	23	Sedang
56	20	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
57	26	Tinggi	35	Tinggi	31	Tinggi
58	25	Tinggi	35	Tinggi	32	Tinggi
59	18	Sedang	24	Sedang	25	Sedang
60	21	Sedang	30	Sedang	26	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.593
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1395,038
df	351
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
BO1			.587
BO2			.529
BO3			.876
BO4			.743
BO5			.612
BO6			.442
BO7			.637
BO8			.792
MK1	.943		
MK2	.838		
MK3	.476		
MK4	.930		
MK5	.927		
MK6	.914		
MK7	.590		
MK8	.889		
MK9	.908		
MK10	.856		
KK1		.707	
KK2		.810	
KK3		.893	
KK4		.836	
KK5		.893	
KK6		.897	
KK7		.755	
KK8		.561	
KK9		.415	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.641
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1183,038
	Df
	276
	Sig.
	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
BO1			.579
BO2			.680
BO3			.812
BO4			.780
BO5			.511
BO7			.729
BO8			.788
MK1	.924		
MK2	.845		
MK4	.929		
MK5	.919		
MK6	.908		
MK7	.607		
MK8	.906		
MK9	.919		
MK10	.862		
KK1		.747	
KK2		.865	
KK3		.888	
KK4		.843	
KK5		.898	
KK6		.886	
KK7		.688	
KK8		.602	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. BUDAYA ORGANISASI TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

2. BUDAYA ORGANISASI TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	7

3. MOTIVASI KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	10

4. MOTIVASI KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	9

5. KEPUASAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	9

6. KEPUASAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	73,3	73,3	73,3
	Perempuan	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	26	43,3	43,3	43,3
	31-40 tahun	20	33,3	33,3	76,7
	>40 tahun	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	3,3	3,3	3,3
	SMA	28	46,7	46,7	50,0
	Diploma	19	31,7	31,7	81,7
	Sarjana	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	23	38,3	38,3	38,3
	Lajang	30	50,0	50,0	88,3
	Cerai	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pengalaman_dan_Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	25	41,7	41,7	41,7
	5-10 tahun	23	38,3	38,3	80,0
	>10 tahun	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	60	14,00	26,00	20,0333	3,00827
Motivasi_Kerja	60	18,00	35,00	26,6667	3,74920
Kepuasan_Kerja	60	16,00	32,00	22,3333	4,00282
Valid N (listwise)	60				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Budaya_Organisasi			
M		=	20,03
Sd		=	3,01
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 23,04$	
Sedang	:	$17,03 \leq X < 23,04$	
Rendah	:	$X < 17,03$	

Motivasi_Kerja			
M		=	26,67
Sd		=	3,75
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 30,42$	
Sedang	:	$22,92 \leq X < 30,42$	
Rendah	:	$X < 22,92$	

Kepuasan_Kerja			
M		=	22,33
Sd		=	4,00
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	26,34
Sedang	:	$18,33 \leq X <$	26,34
Rendah	:	$X <$	18,33

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Budaya_Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	6	10,0	10,0	10,0
Sedang	42	70,0	70,0	80,0
Rendah	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	7	11,7	11,7	11,7
Sedang	45	75,0	75,0	86,7
Rendah	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	6	10,0	10,0	10,0
Sedang	40	66,7	66,7	76,7
Rendah	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya_ Organisasi	Motivasi_ Kerja	Kepuasan_ Kerja
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,0333	26,6667	22,3333
	Std. Deviation	3,00827	3,74920	4,00282
Most Extreme Differences	Absolute	,159	,088	,095
	Positive	,077	,078	,094
	Negative	-,159	-,088	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,234	,685	,734
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095	,736	,654

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kepuasan_Kerja * Budaya_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Budaya_Organisasi	Between Groups	(Combined)	419,534	12	34,961	3,125	,003
		Linearity	315,345	1	315,345	28,188	,000
		Deviation from Linearity	104,188	11	9,472	,847	,596
	Within Groups		525,799	47	11,187		
Total			945,333	59			

Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	480,986	16	30,062	2,784	,004
		Linearity	267,115	1	267,115	24,736	,000
		Deviation from Linearity	213,871	15	14,258	1,320	,232
	Within Groups		464,348	43	10,799		
Total			945,333	59			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,455	2,95636

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447,151	2	223,576	25,581	,000 ^a
	Residual	498,182	57	8,740		
	Total	945,333	59			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,041	3,307		-,315	,754		
	Budaya_Organisasi	,610	,134	,458	4,539	,000	,907	1,102
	Motivasi_Kerja	,419	,108	,392	3,883	,000	,907	1,102

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,049 ^a	,002	-,033	1,79343

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,445	2	,222	,069	,933 ^a
	Residual	183,334	57	3,216		
	Total	183,779	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,378	2,006		1,185	,241
	Budaya_Organisasi	-,027	,081	-,046	-,332	,741
	Motivasi_Kerja	,017	,065	,036	,260	,796

a. Dependent Variable: ABS_RES

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan ^a	.	Enter
2	Budaya_Organisasi ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,865 ^a	,749	,726	2,09648	,749	32,216	5	54	,000
2	,896 ^b	,802	,780	1,87764	,053	14,321	1	53	,000
3	,909 ^c	,826	,803	1,77785	,024	7,117	1	52	,010

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Budaya_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707,992	5	141,598	32,216	,000 ^a
	Residual	237,342	54	4,395		
	Total	945,333	59			
2	Regression	758,479	6	126,413	35,856	,000 ^b
	Residual	186,854	53	3,526		
	Total	945,333	59			
3	Regression	780,975	7	111,568	35,298	,000 ^c
	Residual	164,359	52	3,161		
	Total	945,333	59			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Budaya_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,518	1,135		7,505	,000
	Jenis_Kelamin	2,446	,721	,273	3,391	,001
	Usia	1,202	,378	,240	3,180	,002
	Pendidikan	1,196	,404	,245	2,964	,005
	Status_Pernikahan	1,597	,454	,263	3,520	,001
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	1,467	,393	,279	3,728	,000
2	(Constant)	2,945	1,789		1,646	,106
	Jenis_Kelamin	2,636	,648	,294	4,068	,000
	Usia	1,024	,342	,204	2,996	,004
	Pendidikan	1,197	,361	,245	3,312	,002
	Status_Pernikahan	1,204	,419	,199	2,872	,006
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	,856	,388	,163	2,209	,031
	Budaya_Organisasi	,370	,098	,278	3,784	,000
3	(Constant)	-,067	2,036		-,033	,974
	Jenis_Kelamin	1,986	,660	,221	3,008	,004
	Usia	,825	,332	,165	2,483	,016
	Pendidikan	1,124	,343	,230	3,273	,002
	Status_Pernikahan	1,356	,401	,224	3,382	,001
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	1,024	,372	,195	2,751	,008
	Budaya_Organisasi	,295	,097	,222	3,047	,004
	Motivasi_Kerja	,200	,075	,187	2,668	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan ^a	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^b	.	Enter
3	Budaya_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,865 ^a	,749	,726	2,09648	,749	32,216	5	54	,000
2	,892 ^b	,795	,772	1,91172	,046	11,942	1	53	,001
3	,909 ^c	,826	,803	1,77785	,031	9,283	1	52	,004

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707,992	5	141,598	32,216	,000 ^a
	Residual	237,342	54	4,395		
	Total	945,333	59			
2	Regression	751,635	6	125,272	34,277	,000 ^b
	Residual	193,699	53	3,655		
	Total	945,333	59			
3	Regression	780,975	7	111,568	35,298	,000 ^c
	Residual	164,359	52	3,161		
	Total	945,333	59			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pengalaman_dan_Lama_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan, Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,518	1,135		7,505	,000
	Jenis_Kelamin	2,446	,721	,273	3,391	,001
	Usia	1,202	,378	,240	3,180	,002
	Pendidikan	1,196	,404	,245	2,964	,005
	Status_Pernikahan	1,597	,454	,263	3,520	,001
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	1,467	,393	,279	3,728	,000
2	(Constant)	2,996	1,904		1,573	,122
	Jenis_Kelamin	1,631	,699	,182	2,334	,023
	Usia	,889	,357	,177	2,492	,016
	Pendidikan	1,098	,369	,225	2,976	,004
	Status_Pernikahan	1,693	,415	,279	4,084	,000
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	1,525	,359	,290	4,246	,000
	Motivasi_Kerja	,267	,077	,250	3,456	,001
3	(Constant)	-,067	2,036		-,033	,974
	Jenis_Kelamin	1,986	,660	,221	3,008	,004
	Usia	,825	,332	,165	2,483	,016
	Pendidikan	1,124	,343	,230	3,273	,002
	Status_Pernikahan	1,356	,401	,224	3,382	,001
	Pengalaman_dan_Lama_Kerja	1,024	,372	,195	2,751	,008
	Motivasi_Kerja	,200	,075	,187	2,668	,010
	Budaya_Organisasi	,295	,097	,222	3,047	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja