

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA DI PT TIRTA
PERMAI BAHARI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : NAUFAL ALWI NASUTION
NPM : 2005160284
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KOSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (861) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NAUFAL ALWI NASUTION
NPM : 2005160284
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA BUDAWAI DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA DI PT TIRTA PERMAI
BAHARI

Dinyatakan : (A) Lulus Tadisiium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

SMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

Penguji II

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing

Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M

Panitia Ujian

Ketua

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama : NAUFAL ALWI NASUTION
N.P.M : 2005160284
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Tugas Akhi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA DI PT TIRTA PERMAI
BAHARI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing

Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E, M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

MAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Naufal Alwi Nasution
NPM : 2005160284
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E, M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Kerja di PT Tirta Permai Bahari

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Pengolahan data disesuaikan dgn variabel yg ada - Perbahasan/Pengujian dlm hipotesis	13/24 /8	
Bab 5	- Perbaiki sesuai arahan dlm kesimpulan -	16/24 /8	
Daftar Pustaka	- Mendelay. - Sitasi min. 5 orang Dosen -		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjut	20/24 /8	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E, M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Naufal Alwi Nasution

NPM : 2005160284

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah tugas akhir saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan di PT. Tirta Permai Bahari” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



NAUFAL ALWI NASUTION

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI PT TIRTA PERMAI BAHARI

Naufal Alwi Nasution

Program Studi Manajemen

E-mail: naufalalwinasution@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 90 responden yang merupakan pegawai PT Tirta Permai Bahari. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT PT TIRTA PERMAI BAHARI

Naufal Alwi Nasution

Management Study Program

E-mail: naufalalwinasution@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 90 responden yang merupakan pegawai PT Tirta Permai Bahari. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya berupa, kesehatan, keselamatan dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan tanpa hambatan yang banyak sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan tidak lupa Shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam yang kita harapkan safaatnya. Penulis menyusun Skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja di PT Tirta Permai Bahari”**.

Dalam menulis Skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewah dan tersayang untuk kedua orangtua saya, Ayahanda Husnan Arifin dan Ibunda Siti Khadijah tercinta yang telah banyak berkorban dan

memberi semangat kepada penulis baik moral maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil-I Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil-III Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr, Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
9. Kedua saudara saya abang Fadhlán dan adik saya Ara yang telah banyak mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Teman-teman F Manajemen dan para teman-teman saya Anto, Kodel, Haykal, Habib, Hasfy, Dekyan, Ale, Kiteng, Nada telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Isra sabina rezki yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2024

Penulis



Naufal Alwi Nasution
NPM: 2005160284

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Uraian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.1.2 Budaya Organisasi	16
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Budaya Organisasi	17
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	19
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi	20
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	27
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja	30
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	31
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	33
2.2 Kerangka Konseptual.....	34
2.3 Hipotesis.....	42

BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1 Pendekatan Penelitian	44
3.2 Defenisi Operasional.....	44
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1 Hasil Penelitin.....	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.1.2 Identitas Responden	53
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	57
4.1.4 Analisis Variabel Penelitian	57
4.1.4.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
4.1.4.2 Variabel Budaya Organisasi (X1)	59
4.1.4.3 Variabel Motivasi Kerja (X2).....	61
4.1.4.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	63
4.2 Analisis Data.....	65
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	65
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	68
4.3 Pembahasan	75
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	76
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	77
4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	80
4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja	81
4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja	82
BAB 5 PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	84
5.3 Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	44
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian	45
Tabel 3.3 Skala Likert	47
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	56
Tabel 4.6 Skala Likert	57
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X1)	59
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X2)	61
Tabel 4.10 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z)	63
Tabel 4.11 <i>Outer Loading</i>	65
Tabel 4.12 <i>AVE</i>	67
Tabel 4.13 <i>Croncbach Alpha</i>	67
Tabel 4.14 <i>Composite Reliability</i>	68
Tabel 4.15 <i>R-Square</i>	68
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	69
Tabel 4.17 <i>Path Coeficient</i>	70
Tabel 4.18 <i>Indirect Effect</i>	73
Tabel 4.19 <i>Total Effect</i>	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	66
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan factor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi system operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan–kebiasaan organisasi dan individu.

Kinerja Pegawai adalah faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah ukuran dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, dalam hal ini perusahaan tempatnya bekerja. (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai diukur melalui evaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan. Dalam organisasi atau perusahaan tentunya memiliki kepribadian, dalam kepribadian tersebut merupakan sebuah budaya organisasi. Menurut (Robbins & Timoty, 2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan pegawai dalam perusahaan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya (Robbins & Judge, 2017).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi pegawai dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi seorang pegawai cenderung merasa segan untuk melakukan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelas kesepakatan dan komitmen. Sehingga kinerja pegawai yang tinggi sangat

dipengaruhi factor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara pegawai bertindak dalam perusahaan.

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku pegawai. Sebagai sebuah system nilai, budaya organisasi merupakan nilai – nilai sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap pegawai ketika bekerja. Sejumlah pegawai di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing – masing. Suasana psikologis / batin seorang pegawai sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya pegawai tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan , menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Menurut (Siagian, 2016) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi pegawai untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya , sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi menurut (Luthans, 2014) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau

dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Soegandhi, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dapat di lihat dari hasil penelitian (Febriani & Indrawati, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pegawai mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka akan menumbuhkan pegawai yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

PT Tirta Permai Bahari beridiri pada tahun 2018, dengan singkan TPB. TPB merupakan perusahaan yang bergerak di jasa keagenan kapal perusahaan ini memiliki cabang di seluruh indonesia. PT Tirta Permai bahari merupakan perusahaan yang memiliki *holding* yaitu PT Lintas Maritim Indonesia. TPB didirikan untuk menjadi pelopor perusahaan keagenan kapal dengan memberi pelayanan yang profesional.

Bedasarkan dari pengamatan awal penulis dan wawancara dengan head operation dan beberapa pegawai yang dilakukan penulis mendapatkan fenomena yang terjadi di PT Tirta Permai Bahari yaitu bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin perusahaan yang kurang tegas dalam memberikan

arahan. Selain itu seorang pemimpin perusahaan jarang memberikan dorongan prestasi bagi pegawai sehingga berdampak pada beberapa karyawan yang datang terlambat. Fenomena selanjutnya yang ditemukan penulis yaitu perusahaan PT Tirta Permai Bahari belum memaksimalkan memberikan *reward* kepada pegawai hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan maksimal tetapi perusahaan jarang memberikan *reward* kepada beberapa pegawai yang mengakibatkan turun nya kinerja pegawai. *Reward* merupakan salah satu hal yang bisa memotivasi pegawai sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal. Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat berkaitan untuk menciptakan hasil kinerja yang baik dalam perusahaan.

Kemudian fenomena selanjutnya yaitu ketidakpuasan pegawai PT Tirta Permai Bahari terhadap fasilitas yang diberikan. Fasilitas salah satu aspek pendukung untuk menciptakan kinerja yang baik permasalahan ini dapat dilihat penulis di lingkungan kerja pegawai yang belum efektif ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan dan memperlambat kerja pegawai sehingga dapat menimbulkan turunya kinerja pegawai di perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas penulis berusaha membuktikan permasalahan yang ada lingkungan kerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan serta apakah benar-benar faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini lah yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di PT Tirta Permai Bahari ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya apresiasi dari PT tirta permai Bahari dalam bentuk dasar pertimbangan dalam pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) bagi karyawan yang bekerja lebih giat dapat menyebabkan penurunan motivasi bagi pekerja.
2. Terdapatnya salah satu pegawai yang menunda-nunda pekerjaan disebabkan budaya organisasi di PT Tirta Permai Bahari yaitu atasan yang kurang tegas terhadap pegawai.
3. ketidakpuasan pegawai di PT Tirta Permai Bahari yang di akibatkan kurangnya fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan.
4. Terdapat pegawai PT Tirta Permai Bahari yang kurang produktif terhadap pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi pembahasan yang terlalu luas yang mengakibatkan tidak tepat sasaran, Penelitian ini dilakukan pada PT Tirta Permai Bahari hanya dibatasi pada dua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Atas dasar uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Permai Bahari?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Permai Bahari?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Tirta Permai Bahari?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Tirta Permai Bahari?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Permai Bahari?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Permai Bahari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Permai Bahari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Permai Bahari.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini akan bermanfaat:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Kepuasan Kerja di PT Tirta Permai Bahari ”, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis bahwasanya adanya keuntungan yang dapat dirasakan penulis dari berdasarkan tujuan masalah tentang variabel yang menjadi bahan untuk diteliti, dapat diaplikasikan dalam menyusun penelitian dan mengolah data yang ada.

b. Bagi Peneliti lainnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan hasil penelitian yang akan diteliti untuk nantinya terkhususnya tentang budaya organisasi dan motivasi.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan sebagai sumber masukan kepada perusahaan tentang hasil dari penelitian yang akan diteliti sebagai acuan dalam mengambil sebuah keputusan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan et al, 2016).

Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. (Siagian, & Khair, 2018).

Menurut (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2012) Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Di tempat kerja atau disekolah, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan kinerja pegawai

Manfaat dari kinerja karyawan menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi,
- 5) Pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

Adapun tujuan dan manfaat kinerja menurut (Moeheriono, 2012), adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang
- 2) berhubungan dengan presentasi kerja.

- 3) Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan.
- 4) Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan
- 5) kualitas kerja karyawan berdasarkan prestasi dan wawasannya
- 6) pada tujuan organisasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai. Maka dari itu kinerja pegawai yang berkualitas sangat lah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Fay & Frese, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
- 2) Motivasi *berbentuk* dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang

pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akandicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi.

Menurut (Moeheriono, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena disiplin kerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup perusahaan.
- 2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah setimpal dengan posisi jabatan yang dijalankan oleh setiap karyawan dan kompensasi tak hanya tentang gaji tetapi juga termasuk uang bonus, uang lembur, insentif, dan komisi.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja para karyawan, namun lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja.
- 4) disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Memberikan dorongan untuk menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam diri karyawan sangatlah penting karena dengan

meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab pegawai, namun faktor lain yang berhubungan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. (Sutrisno, 2018), menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang ada dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan budaya organisasi. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memliat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

(Wijono, 2018) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan ada tiga, yaitu sebagai berikut:

1) Efisiensi

Hubungan antara input dan output, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.

2) Efektivitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Ekonomi

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan Kinerjanya

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi di setiap perusahaan atau organisasi cenderung bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk lokasi geografis di mana organisasi tersebut beroperasi dan karakteristik individu yang terlibat di dalamnya. Budaya organisasi yang baik dapat menghasilkan pegawai yang memiliki moralitas yang tinggi, karena budaya tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap dan perilaku para pegawai.

Budaya organisasi adalah sistem persepsi bersama atau makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain (Robbins & Judge, 2017). Pendapat ini menekankan pentingnya kesepakatan nilai-nilai dan makna yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Sementara itu, menurut (Riani, 2011) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan oleh kelompok tertentu dalam organisasi, dengan tujuan untuk membantu organisasi mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat tantangan eksternal dan memperkuat integrasi internal. Budaya ini perlu diajarkan kepada anggota baru agar mereka memahami cara yang tepat untuk menangani masalah-masalah tersebut. Selanjutnya, menurut (Agustini, 2018) budaya organisasi juga dapat dianggap sebagai kebiasaan yang diadopsi oleh sekelompok individu dalam organisasi dan menjadi nilai serta gaya hidup yang diikuti oleh anggota selanjutnya.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang melandasi tindakan dan perilaku di dalam suatu organisasi, yang mencakup pola nilai, harapan, kebiasaan, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau perubahan memiliki berbagai fungsi yang penting dalam suatu organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2017) fungsi-fungsi budaya organisasi termasuk menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi: Budaya organisasi membantu membentuk identitas dan rasa keanggotaan bagi individu yang terlibat di dalamnya. Memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dari pada diri sendiri: Budaya organisasi memungkinkan individu untuk berkomitmen pada tujuan organisasi yang lebih besar daripada kepentingan pribadi mereka sendiri. Meningkatkan stabilitas sosial: Budaya organisasi memberikan kerangka kerja yang stabil dan konsisten

untuk interaksi sosial di dalam organisasi. Menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan: Budaya organisasi menciptakan standar dan norma yang diterima untuk pengambilan keputusan di dalam organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi tambahan:

- 1) Menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya: Budaya organisasi membantu mengidentifikasi organisasi secara unik dalam konteksnya sendiri.
- 2) Menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi: Budaya organisasi memperkuat ikatan antara anggota organisasi dengan nilai-nilai, norma, dan tujuan organisasi.
- 3) Mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu: Budaya organisasi memungkinkan individu untuk berkomitmen pada tujuan kolektif yang lebih besar daripada kepentingan individu mereka.
- 4) Mendorong stabilitas sistem sosial: Budaya organisasi membantu menjaga stabilitas sosial dengan memberikan pedoman tentang perilaku yang diterima di dalam organisasi.
- 5) Pembentuk perilaku dan sikap pegawai: Budaya organisasi memengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi dengan menyediakan contoh dan norma yang diikuti.

Dari berbagai fungsi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manfaat budaya organisasi yang diungkapkan oleh (Robbins et al., 2016) meliputi:

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi satu dengan lainnya:
Budaya organisasi membantu mengidentifikasi dan membedakan setiap organisasi dari yang lain.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi: Budaya organisasi memberikan anggota organisasi rasa identitas yang kuat.
- 3) Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu:
Budaya organisasi mengutamakan tujuan bersama yang membantu menjaga stabilitas organisasi dan koherensi di antara anggota.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja dan kinerja pegawai di dalam suatu instansi atau organisasi. Berikut adalah penjelasan dari beberapa ahli mengenai faktor-faktor tersebut.

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terdiri dari:

- 1) Faktor eksternal: Segala hal yang berada di luar organisasi namun memiliki pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
- 2) Faktor internal: Budaya organisasi yang dianut oleh seluruh sumber daya manusia dalam organisasi, yang sangat berperan dalam mendukung kinerja organisasi.

Sedangkan menurut (Lewaherilla, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi mencakup:

- 1) Kondisi fisik: Kesehatan tubuh yang baik dan terhindar dari penyakit berkepanjangan akan mendukung aktivitas sehari-hari dan kinerja.
- 2) Kondisi mental perilaku: Pikiran, emosi, dan kondisi kejiwaan seseorang mempengaruhi perilaku dan interaksi di lingkungan kerja.
- 3) Kondisi sosial ekonomi dan budaya: Status sosial yang mencerminkan peran yang diakui secara wajar dalam masyarakat, serta pemenuhan kebutuhan dasar sebagai anggota masyarakat.
- 4) Kondisi lingkungan khusus: Lingkungan tertentu, seperti lingkungan keluarga atau lingkungan kerja, dapat memengaruhi kebahagiaan dan keseimbangan individu.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi merujuk pada karakteristik atau ciri-ciri tertentu dari budaya organisasi yang dapat dilihat melalui perilaku dan sikap seorang pegawai. Berikut adalah indikator budaya organisasi menurut (Yusuf & Syarif, 2018):

- 1) Kemampuan: Kapasitas dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

- 2) Jarak dari manajemen: Tingkat kedekatan atau jarak interpersonal antara pegawai dengan manajemen dalam struktur organisasi.
- 3) Ekstrovert: Sifat atau kepribadian yang cenderung terbuka, ramah, dan mudah beradaptasi dengan lingkungan.
- 4) Keteraturan pegawai: Kedisiplinan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di organisasi.
- 5) Kepercayaan pegawai: Tingkat kepercayaan dan keandalan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sementara menurut (Busro, 2018), indikator budaya organisasi terdiri dari 10 hal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jaminan diri (*self assurance*): Keyakinan dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan.
- 2) Ketegasan dalam bersikap (*decisiveness*): Kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tegas.
- 3) Kemampuan dalam pengawasan (*supervisory ability*): Kemampuan untuk mengawasi dan mengelola kinerja bawahan.
- 4) Kecerdasan emosi (*emotional intelligence*): Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi sendiri serta emosi orang lain.
- 5) Inisiatif (*initiative*): Kemauan dan kemampuan untuk mengambil tindakan proaktif dan mandiri.
- 6) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*): Motivasi untuk mencapai tujuan dan meraih keberhasilan.
- 7) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self-actualization*): Dorongan untuk mengembangkan potensi diri dan mencapai puncak kemampuan.

- 8) Kebutuhan akan jabatan/posisi (*need for power*): Motivasi untuk memiliki pengaruh dan kontrol terhadap orang lain.
- 9) Kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*): Harapan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan prestasi.
- 10) Kebutuhan akan rasa aman (*need for security*): Keinginan untuk merasa aman dan stabil dalam lingkungan kerja.

Indikator-indikator ini memberikan gambaran tentang bagaimana budaya organisasi tercermin melalui perilaku, sikap, dan motivasi pegawai di dalam suatu organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam konteks manajemen merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak atau berusaha dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan, baik itu dalam konteks individu maupun organisasi. Dalam konteks manajemen, motivasi adalah dorongan internal yang mendorong orang untuk mengambil tindakan atau berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan baik dalam konteks individu maupun organisasi. Berbagai ahli mendefinisikan motivasi kerja dengan cara yang berbeda-beda.

Menurut (Noor, 2013), motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang merangsang seseorang untuk melakukan tugas kerja yang diamanatkan padanya, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

(Munandar, 2015) menyatakan bahwa motivasi adalah proses di mana kebutuhan seseorang mendorong mereka untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. (Bangun, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Mangkunegara, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Menurut Susanty & Baskoro (2012), motivasi adalah "*getting a person to exert a high degree of effort*", yang berarti motivasi mendorong seseorang untuk bekerja dengan tingkat usaha yang tinggi. (Luthans, 2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melibatkan dorongan internal yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan, baik itu individu maupun organisasi. Motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong individu untuk memberikan usaha terbaiknya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peran yang sangat penting sebagai kekuatan penuntun untuk semua perilaku manusia. Dalam konteks motivasi kerja, terdapat sejumlah manfaat yang dapat diperoleh baik bagi individu maupun organisasi. Beberapa manfaat tersebut antara lain:

- 1) Menciptakan gairah kerja: Motivasi kerja dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka lebih antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja: Dengan adanya motivasi, karyawan cenderung merasa lebih puas dan bahagia dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan moral dan kepuasan kerja mereka.
- 3) Meningkatkan produktivitas: Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif karena mereka bekerja dengan lebih efisien dan efektif.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan: Motivasi kerja dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan loyalitas karyawan dan menciptakan stabilitas di lingkungan kerja.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi: Karyawan yang termotivasi memiliki kedisiplinan yang lebih tinggi dan cenderung absen lebih jarang.
- 6) Meningkatkan efektivitas pengadaan karyawan: Motivasi dapat membantu dalam proses pengadaan karyawan baru dengan menarik individu yang berkualitas dan berpotensi.
- 7) Menciptakan hubungan kerja yang baik: Motivasi kerja dapat membantu menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan atasan serta antara rekan kerja.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan: Karyawan yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan aktif dalam memberikan ide-ide serta berpartisipasi dalam proses perusahaan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan: Motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, baik secara finansial maupun emosional.

- 10) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan: Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dan akan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku: Karyawan yang termotivasi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan alat-alat dan bahan baku, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam penggunaannya.

Dengan demikian, motivasi kerja memiliki banyak manfaat yang penting dalam meningkatkan kinerja dan prestasi individu serta keseluruhan organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari berbagai aspek baik internal maupun eksternal individu. Menurut (Setiana, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Atasan: Kepemimpinan dan cara atasan memotivasi karyawan dapat memengaruhi motivasi kerja.
- 2) Rekan: Interaksi dan hubungan dengan rekan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi.
- 3) Sarana fisik: Kondisi fisik tempat kerja seperti fasilitas dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi.
- 4) Kebijakan dan peraturan: Kebijakan perusahaan dan peraturan kerja yang jelas juga mempengaruhi motivasi kerja.
- 5) Imbalan jasa uang dan non-uang: Faktor imbalan termasuk gaji dan tunjangan serta pengakuan atas prestasi kerja.

Menurut (Bangun, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Kemungkinan untuk berkembang, peluang untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.
- 2) Jenis pekerjaan, karakteristik dan sifat pekerjaan yang dijalankan.

Menurut (Sutrisno, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibagi menjadi faktor intern dan ekstern:

1) Faktor intern:

- a) Keinginan untuk hidup: Motivasi untuk mempertahankan hidup dan memenuhi kebutuhan dasar.
- b) Keinginan untuk memiliki: Dorongan untuk memiliki barang atau fasilitas tertentu.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan: Motivasi untuk diakui dan dihargai oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan: Dorongan untuk diakui atas prestasi dan kontribusi kerja.
- e) Keinginan untuk berkuasa: Motivasi untuk mendapatkan kekuasaan atau kedudukan tertentu dalam pekerjaan.

2) Faktor ekstern:

- a) Kondisi lingkungan kerja: Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai: Gaji dan imbalan lain yang mencukupi kebutuhan hidup.

- c) Supervisi yang baik: Bimbingan dan arahan yang membantu dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan: Jaminan kepastian karier yang memberikan kepercayaan dan stabilitas.
- e) Status dan tanggung jawab: Kedudukan dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dijalankan.
- f) Peraturan yang fleksibel: Kebijakan dan aturan kerja yang memungkinkan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas.

Dari pemahaman tentang faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Pemahaman terhadap motivasi memungkinkan kita untuk melihat bagaimana individu bertindak dalam berbagai situasi. Motivasi dapat dianggap sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku secara tertentu. Berdasarkan penelitian oleh Michael (2015) dalam (Hidayat, S., & Sari, 2017), beberapa indikator motivasi kerja pegawai meliputi:

- 1) Daya Pendorong: Semangat yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerja.
- 2) Kemauan: Dorongan atau keinginan individu untuk mengembangkan diri dan meningkatkan taraf hidup.
- 3) Kerelaan: Kesiediaan hati dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

- 4) Membentuk Keahlian: Kemampuan untuk melakukan tugas yang sesuai dengan peran individu.
- 5) Tanggung Jawab: Kesadaran individu terhadap tindakan atau perbuatan yang dilakukan.
- 6) Membentuk Keterampilan: Kemampuan untuk menggunakan akal, ide, dan kreativitas dalam bekerja.
- 7) Kewajiban: Tugas yang harus dilaksanakan oleh individu.
- 8) Tujuan: Rencana atau target yang ingin dicapai, yang menjadi panduan dalam bertindak.

Sementara menurut (Syaiful & Yuni, 2017), indikator motivasi kerja karyawan meliputi:

- 1) Kinerja: Kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.
- 2) Penghargaan: Pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja yang baik.
- 3) Tantangan: Kesempatan untuk menghadapi dan mengatasi tantangan dalam pekerjaan.
- 4) Tanggung Jawab: Kesadaran untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.
- 5) Pengembangan: Kesempatan untuk mengembangkan diri dan keterampilan kerja.
- 6) Keterlibatan: Tingkat keterlibatan dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.
- 7) Kesempatan: Peluang untuk berkembang dan mencapai tujuan karier.

Dari dua pendekatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja meliputi kinerja yang baik, penghargaan atas kinerja, tantangan, tanggung jawab, pengembangan diri, keterlibatan, dan kesempatan untuk berkembang. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa keras atau baiknya seseorang bekerja, tetapi lebih pada sejauh mana seseorang menyukai pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja melibatkan perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk juga aspek seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Menurut (Yahya, 2017), kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan apakah pekerjaannya memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja ketika kebutuhannya terpenuhi dalam lingkungan kerja.

Sementara menurut (Hasibuan, 2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaan seseorang, yang tercermin dalam moral kerja. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013), kepuasan kerja adalah sifat individual yang mencerminkan tingkat kepuasan seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu

tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dapat bervariasi tergantung pada sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai dan keinginan individu.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang mencerminkan perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, serta sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan individu.

2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian dari (Robbins & Judge, 2017) ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, serta manfaat yang dapat diperoleh dari kepuasan kerja tersebut. Berikut adalah ringkasan dari alasan dan manfaat tersebut menurut (Robbins & Judge, 2017):

- 1) Kinerja Karyawan: Karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja yang baik, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.
- 2) Perilaku Organisasi: Karyawan yang puas akan berbicara secara positif tentang perusahaan tempat mereka bekerja, serta berkomitmen lebih terhadap pekerjaan mereka.
- 3) Kepuasan Pelanggan: Karyawan yang puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap pelanggan, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan.
- 4) Kehadiran Karyawan: Karyawan yang puas akan lebih terlibat dan tidak melalaikan pekerjaan mereka.
- 5) Perputaran Karyawan (Turnover): Karyawan yang puas tidak cenderung meninggalkan perusahaan, yang dapat mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

- 6) Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja: Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan perilaku menyimpang seperti pembentukan serikat pekerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) *Mentally Challenging Work*: Pekerjaan yang menantang secara mental memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuannya. Pekerjaan yang terlalu mudah bisa membuat bosan, sedangkan pekerjaan yang terlalu sulit dapat menyebabkan kelelahan. Pekerjaan yang memiliki tantangan sesuai dengan kemampuan individu mampu menciptakan kepuasan.
- 2) *Equitable Rewards*: Karyawan menginginkan kebijakan sistem yang adil dalam hal penghargaan dan imbalan.
- 3) *Supportive Working Conditions*: Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan.
- 4) *Supportive Colleagues*: Interaksi sosial dengan rekan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena manusia memiliki kebutuhan akan interaksi sosial.

Sementara menurut (Afandi, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan: Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) Perbedaan: Kepuasan kerja merupakan hasil dari perbandingan antara harapan individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.
- 3) Pencapaian Nilai: Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting bagi individu.
- 4) Keadilan: Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana penerapan prinsip keadilan di tempat kerja.
- 5) Komponen Genetik: Faktor genetik atau sifat pribadi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dalam perspektif (Iskandar & Yuhansyah, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

- 1) Faktor Psikologis: Termasuk minat, ketenangan dalam pekerjaan, sikap, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial: Interaksi sosial antar karyawan dan hubungan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik: Termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan kondisi fisik karyawan.
- 4) Faktor Finansial: Termasuk gaji, jaminan sosial, tunjangan, promosi, dan fasilitas lainnya.

Menurut (Ivancevich et al, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

- 1) Imbalan: Besaran pembayaran dan kesesuaian dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri: Faktor menariknya pekerjaan, peluang belajar, dan tanggung jawab.
- 3) Peluang promosi: Ketersediaan peluang untuk berkembang.

- 4) Supervisi: Kompetensi atasan dalam teknis dan interaksi interpersonal.
- 5) Rekan kerja: Dukungan dan kompetensi rekan kerja.
- 6) Kondisi pekerjaan: Lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.
- 7) Keamanan kerja: Keyakinan akan keamanan posisi dalam organisasi.

2.1.4.4 Indikator kepuasan kerja

Berdasarkan penjelasan dari terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat diukur. Berikut ini adalah ringkasan dari indikator-indikator tersebut: Dari Sudaryo, Aribowo, & Sofianti (2018):

- 1) Kemangkiran: Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya tingkat kemangkiran karyawan.
- 2) Keinginan Pindah: Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan saat ini cenderung memiliki keinginan untuk pindah kerja.
- 3) Kinerja Karyawan: Kinerja karyawan mencerminkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.
- 4) Rekan Kerja: Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja secara individual.
- 5) Kenyamanan Kerja: Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari (Syaiiful & Yuni, 2017):

- 1) Isi Pekerjaan: Karyawan akan merasa puas jika tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar serta tanggung jawab.
- 2) Supervisi: Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- 3) Organisasi dan Manajemen: Situasi kerja yang stabil dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
- 4) Gaji atau Insentif: Bayaran yang sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 5) Rekan Kerja: Hubungan yang saling mendukung dan memperhatikan antar rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
- 6) Kondisi Pekerjaan: Sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan tugas dapat memengaruhi kepuasan kerja.
- 7) Kesempatan untuk Maju: Adanya kesempatan untuk pengalaman dan peningkatan kemampuan dapat memberikan kepuasan pada karyawan.

Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti isi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, gaji, dan kesempatan untuk berkembang Kinerja pegawai

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka berpikir konseptual juga disebut sebagai kerangka berpikir yang membentuk teori dengan menjelaskan hubungan antar variabel yang belum diketahui, didefinisikan sebagai gambaran, skema, atau bagan yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk meningkatkan pemahaman, pemahaman, atau pengaruh antara variabel dalam penelitian, kerangka konseptual harus jelas. Berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian ini.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Akbar & Chandra, 2021), Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang dalam bertindak. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya. Diperlukan penilaian kerja seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Motivasi seseorang akan memengaruhi perilaku dalam memenuhi kebutuhannya. Apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan maka seseorang akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan.

Dalam suatu organisasi, menurut (Deming, 2014) tujuan kepemimpinan organisasi harus meningkatkan kinerja manusia dan untuk meningkatkan kualitas, meningkatkan output dan secara bersamaan untuk membawa kebanggaan pengerjaan untuk orang, menurut (Deming, 2014) merencanakan 5 (lima) proses langkah, sistem *Pride* yang membantu supervisor dan manajer untuk menciptakan lingkungan yang efisien, efektif dan produktif. Tanggung jawab untuk membangun budaya organisasi yang menyenangkan dan untuk kepuasan kerja karyawan perlu dianggap serius oleh pemimpin dalam organisasi mereka dengan mengikuti proses, sebagai berikut: 1. Menyediakan lingkungan kerja yang positif. 2. Reward dan pengakuan. 3. Melibatkan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. 4. Mengembangkan ketrampilan dan potensi tenaga kerja. 5. Mengevaluasi dan mengukur kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2017), (Handayani & Arianty, 2010), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Jufrizen, Pasaribu, & Suhanta, 2022), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Gultom, 2014), (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Arianty, 2012), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Azhar & Jufrizen, 2017), (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Kinerja perusahaan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Astuti, Lesmana, & Prima, 2018); (Astuti, 2020); (Astuti, Akbar, & Hasibuan, 2021); (Mujiatun, 2015); (Nasution & Mujiatun, 2023); (Nasution & Mujiatun, 2024); (Prayogi & Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Elizar & Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017b); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi dapat terwujud dalam waktu yang relatif lama karena bersumber dan dapat dibentuk dari budaya internalorganisasi, budaya eksternalorganisas,dan budaya besar. Menurut (Fremon & James, 2015) budaya organisasi adalah seperangkat nilai atau norma, kepercayaanataukeyakinan dan pemahaman yang penting yang dimiliki bersama oleh para anggotanya. Nilai-nilai atau gagasan dan kepercayaan secara bersama dianut oleh anggota itu seperti terwujud dalam lambang-lambang simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus. Budaya organisasi terdiri dari batasan pedoman yang kuat yang bertujuan untuk membentuk perilaku. Budaya organisasi melaksanakan fungsi penting seperti; menunjukkan identitas diri untuk anggota organisasi, menompang komitmen untuk hal yang lebih besar dari pada diri sendiri,

meningkatkan stabilitas sosial, dan menyediakan pokok pendapat yang dianut dan diterima untuk mengambil keputusan.

Menurut (Schein & Edgar, 2017) proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dari pembentukan kelompok yang sangat penting dalam 'kelompoknya' atau ciri kelompok-pola-pola pembagian dari pemikiran, kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dari pembagian pengalaman dan secara bersama adalah apa yang dimaksud dengan hasil akhir budaya dari kelompok tersebut, tanpa adanya kelompok tidak akan ada budaya, dan tanpa adanya sedikit budaya kita hanya berbicara tentang kelompok rang, bukan "kelompok yang sebenarnya" sehingga pertumbuhan kelompok dan pembentukan budaya dapat dilihat dalam dua sisi dari mata uang yang sama dan keduanya berasal dari aktivitas kepemimpinan.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi sebenarnya berkembang karena dilahirkandiciptakan dan ditumbuhkembangkan oleh individu yang bekerja di suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai. Nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota-anggota selama mereka berada di lingkungan organisasi dan dapat dianggap sebagai karakteristik khusus yang membedakan dengan organisasi lain. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2017), (Saripuddin, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan

produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Juniari et al, 2015), (Rahayu, (Mubaroghah, & Yusuf, 2020), (Tarigan, 2017) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018) Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan

kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Jufrizen, & Intan, 2021), (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Nurhasanah et al, 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Lubis et al, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Adhan et al., 2020) (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Arda, 2017), (Parlindungan & Nurhayati, 2021) dan (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah organisasi.

(Wahyuni, 2014) menyatakan budaya organisasi pada sektor publik lebih menekankan kepada pelayanan publik karena berpengaruh dalam menciptakan pelayanan publik yang baik. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi

secara pribadi dari pegawai. Pelayanan yang diberikan kepada publik merupakan bentuk output yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi atau komunikasi antar pegawai maupun interaksi komunikasi antara pegawai dengan publik, maka akan memupuk budaya organisasi yang baik. Pelayanan yang baik tidak lagi menjadi kewajiban melainkan sudah menjadi kebiasaan atau budaya. Pelayanan publik menjadi suatu tolok ukur kinerja pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang dirasakan masyarakat dari semua kalangan Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Putu Suniantara, 2024) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja.

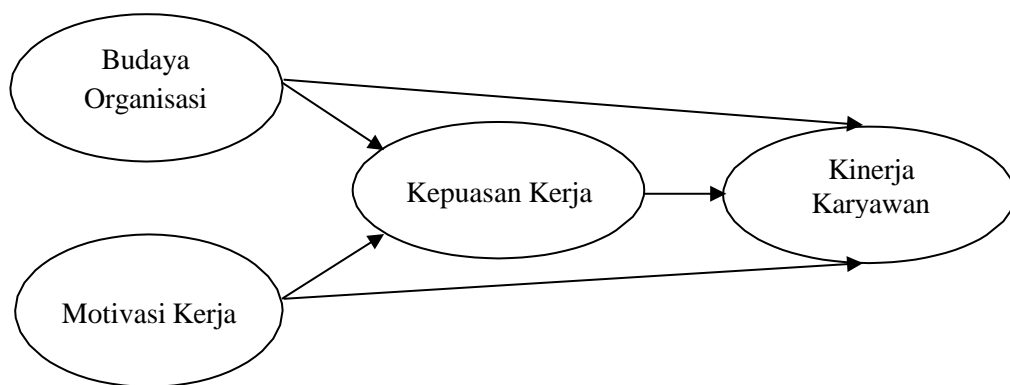
2.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam

bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al, 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara tentang variabel yang diteliti oleh peneliti dan digambarkan sebagai hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah asumsi sementara tentang fenomena. Berdasarkan teori, hipotesis hanya dapat dibuat. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Tirta Permai Bahari.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Tirta Permai Bahari.

3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Tirta Permai Bahari.
6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variable atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Disini peneliti juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model untuk pengolahan data nantinya.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel satu atau lebih berhubungan dengan variabel yang lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penilaian yang dilakukan. Sesuai dengan judul penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kinerja	Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan	1. Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu
2	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas budaya organisasi, ketika dalam tugasitu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain	1. Ketegasan dalam bersikap 2. Inisiatif 3. Jaminan diri 4. Kecerdasan emosi
3	Motivasi Kerja	Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong orang untuk mengambil tindakan atau berusaha	1. Kemauan 2. Tanggung Jawab 3. Daya dorong

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dipenelitian ini pada PT Tirta Permai Bahari sebanyak 90 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Purposive Sampling*. Teknik ini adalah memilih sample dari suatu populasi berdasarkan pertimbangan tertentu, baik pertimbangan ahli maupun pertimbangan secara ilmiah yang dilakukan dalam penelitian.

Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan adalah sebanyak 90 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu kepada karyawan.
2. Studi dokumentasi, penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan studi dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, data-data jumlah karyawan yang ada diperusahaan.
3. Quesioner, yaitu pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variable yang diteliti. Dalam penelitian ini angket dibagikan kepada karyawan di PT Tirta Permai Bahari. Menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi, yaitu:

Tabel 3.3
Tabel Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (TS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan darahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *structural equation model-partial least*

square (SEM-PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* (2) analisis model struktural

(*inner model*), yakni *R-square*; *F-square*; pengujian hipotesis. Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan empat pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2) *Discriminant Validity*

merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.

3) *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4) *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Hair et al., 2021).

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk.

Kriteria dari *R-Square* adalah:

a) Nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah *substantial* (kuat).

b) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).

c) nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah *weak* (lemah).

2) f^2 Effect Size (*f-Square*)

f^2 Effect Size (*f-Square*) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai $f^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct* dan *indirect effect* (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Tirta Permai Bahari dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis mengolah data yang diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket tersebut disebarakan kepada 90 orang pegawai PT Tirta Permai Bahari yang dipilih sebagai sampel penelitian. Hasil dari angket ini kemudian dianalisis secara statistik menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	62.2	62.2	62.2
	Perempuan	34	37.8	37.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data 2024 (SPSS 24.00)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 56 (62,2%) orang pegawai PT Tirta Permai Bahari laki-laki dan perempuan sebanyak 34 (37,8%) orang. Hal ini berarti mayoritas pegawai di PT Tirta Permai

Bahari adalah laki-laki. Dominasi laki-laki dalam komposisi pegawai menunjukkan bahwa pekerjaan di perusahaan ini lebih banyak melibatkan tugas-tugas yang dianggap lebih cocok atau lebih sering diisi oleh laki-laki, seperti pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik atau keterampilan teknis tertentu. Persentase perempuan yang lebih kecil menunjukkan bahwa ada peran serta keterlibatan perempuan, meskipun jumlahnya masih lebih sedikit dibandingkan laki-laki.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	15	16.7	16.7	16.7
	31-40 Tahun	52	57.8	57.8	74.4
	41-50 Tahun	17	18.9	18.9	93.3
	> 50 Tahun	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data 2024 (SPSS 24.00)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 52 (57,8%) orang pegawai yang berusia 31-40 tahun, 17 (18,9%) orang pegawai yang berusia 41-50 tahun, 15 (16,7%) orang pegawai yang berusia 20-30 tahun, dan 6 (6,7%) orang pegawai yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini berarti mayoritas pegawai PT Tirta Permai Bahari berada pada rentang usia produktif, yaitu 31-40 tahun, yang sering kali dianggap sebagai usia dengan keseimbangan optimal antara pengalaman dan energi. Usia 31-40 tahun yang mendominasi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berada pada puncak karier mereka.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	38	42.2	42.2	42.2
	Diploma	16	17.8	17.8	60.0
	S1	33	36.7	36.7	96.7
	S2	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data 2024 (SPSS 24.00)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (42,2%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, 33 (36,7%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan s1, 16 (17,8%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma, dan 3 (3,3%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan S-2. Hal ini berarti mayoritas pegawai PT Tirta Permai Bahari memiliki latar belakang pendidikan S-1. Tingginya persentase pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK yang cukup signifikan menunjukkan bahwa ada kebutuhan akan tenaga kerja dengan keterampilan praktis yang lebih sesuai untuk pekerjaan teknis atau operasional.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	38	42.2	42.2	42.2
	6-10 Tahun	45	50.0	50.0	92.2
	> 10 Tahun	7	7.8	7.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data 2024 (SPSS 24.00)

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 45 (50%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 38 (42,2%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan 7 (7,8%) orang pegawai yang

sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hal ini berarti mayoritas pegawai PT Tirta Permai Bahari memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. Pegawai yang telah bekerja selama 6-10 tahun, dengan persentase yang signifikan, menandakan adanya kelompok tenaga kerja yang sangat berpengalaman dan memiliki pengetahuan mendalam tentang operasional perusahaan. Keberadaan mereka bisa menjadi aset penting bagi perusahaan karena mereka memiliki kemampuan untuk memberikan bimbingan dan mentor bagi pegawai yang lebih baru.

4.1.2.5 Status Pernikahan

Tabel 4.5
Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	55	61.1	61.1	61.1
	Belum menikah	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data 2024 (SPSS 24.00)

Dari tabel 4.5 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 55 (61,1%) orang pegawai yang sudah menikah, dan 35 (38,9%) orang pegawai yang belum menikah. Hal ini berarti mayoritas pegawai PT Tirta Permai Bahari adalah mereka yang sudah menikah. Pegawai yang sudah menikah cenderung mencari kestabilan dan kepastian dalam pekerjaan mereka, yang dapat berkontribusi pada tingkat retensi yang lebih tinggi. Hal ini juga bisa mencerminkan bahwa perusahaan memberikan fasilitas atau kebijakan yang mendukung pegawai yang memiliki keluarga, seperti cuti keluarga, asuransi kesehatan, dan fleksibilitas kerja.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.6
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan tersebut berlaku dalam perhitungan hasil jawaban dari penyebaran angket mengenai setiap variabel yang diteliti pada penelitian ini. Setiap responden yang menjawab angket akan dinilai berdasarkan skala Likert, di mana skor tertinggi yang dapat diberikan adalah 5 untuk jawaban "Sangat Setuju" dan skor terendah adalah 1 untuk jawaban "Sangat Tidak Setuju."

4.1.4 Analisis Variabel Penelitian

4.1.4.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	63,3	28	31,1	5	5,6	0	0	0	0	90	100
2	55	61,1	29	32,2	6	6,7	0	0	0	0	90	100
3	56	62,2	29	32,2	5	5,6	0	0	0	0	90	100
4	49	54,4	36	40	5	5,6	0	0	0	0	90	100
5	60	66,7	25	27,8	5	5,6	0	0	0	0	90	100
6	51	56,7	35	38,9	4	4,4	0	0	0	0	90	100
7	53	58,9	34	37,8	3	3,3	0	0	0	0	90	100
8	48	53,3	37	41,1	2	2,2	3	3,3	0	0	90	100
9	45	50	34	37,8	10	11,1	1	1,1	0	0	90	100
10	51	56,7	33	36,7	6	6,7	0	0	0	0	90	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari Tabel 4.7 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya setiap hari mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 57 orang (63,3%).
- 2) Jawaban responden saya merasa puas dengan pencapaian hasil kerja yang meningkat setiap bulan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 55 orang (61,1%).
- 3) Jawaban responden saya termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 56 orang (62,2%).
- 4) Jawaban responden saya selalu memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 49 orang (54,4%).
- 5) Jawaban responden saya termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai target perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 60 orang (66,7%).
- 6) Jawaban responden semangat kerja saya selalu tinggi, bahkan dalam kondisi yang menantang mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51 orang (56,7%).
- 7) Jawaban responden saya aktif mengikuti program pengembangan diri yang disediakan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 53 orang (58,9%).

- 8) Jawaban responden saya selalu mencari peluang untuk belajar dan meningkatkan keterampilan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 48 orang (53,3%).
- 9) Jawaban responden saya selalu memastikan bahwa hasil kerja saya memiliki kualitas yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 45 orang (50%).
- 10) Jawaban responden saya berkomitmen untuk menjaga mutu kerja yang konsisten dalam setiap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51 orang (56,7%).

4.1.4.2 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	60	29	32,2	7	7,8	0	0	0	0	90	100
2	63	70	21	23,3	6	6,7	0	0	0	0	90	100
3	59	65,6	25	27,8	6	6,7	0	0	0	0	90	100
4	61	67,8	24	26,7	5	5,6	0	0	0	0	90	100
5	48	53,3	37	41,1	3	3,3	2	2,2	0	0	90	100
6	58	64,4	27	30	3	3,3	2	2,2	0	0	90	100
7	54	60	34	37,8	2	2,2	0	0	0	0	90	100
8	64	71,1	25	27,8	1	1,1	0	0	0	0	90	100
9	64	71,1	21	23,3	5	5,6	0	0	0	0	90	100
10	59	65,6	29	32,2	2	2,2	0	0	0	0	90	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel budaya organisasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya memahami tujuan perusahaan dan bagaimana saya dapat berkontribusi untuk mencapainya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang (60%).
- 2) Jawaban responden saya merasa termotivasi karena perusahaan memiliki tujuan yang jelas dan terarah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 63 orang (70%).
- 3) Jawaban responden saya selalu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 59 orang (65,6%).
- 4) Jawaban responden saya melihat rekan kerja saya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 61 orang (67,8%).
- 5) Jawaban responden motivasi kerja saya tetap tinggi meskipun menghadapi tantangan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 48 orang (53,3%).
- 6) Jawaban responden saya merasa struktur organisasi di perusahaan ini membantu saya bekerja lebih efisien mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 58 orang (64,4%).
- 7) Jawaban responden saya merasa kontrol dan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan mendukung produktivitas kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang (60%).
- 8) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk bekerja dengan kesadaran penuh terhadap tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 64 orang (71,1%).

- 9) Jawaban responden saya merasa rekan-rekan kerja saya memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan peran mereka dalam perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 64 orang (71,1%).
- 10) Jawaban responden saya selalu waspada dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 59 orang (65,6%).

4.1.4.3 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	60	33	36,7	3	3,3	0	0	0	0	90	100
2	62	68,9	25	27,8	2	2,2	0	0	0	0	90	100
3	51	56,7	37	41,1	2	2,2	0	0	0	0	90	100
4	53	58,9	35	38,9	2	2,2	0	0	0	0	90	100
5	53	58,9	36	40	1	1,1	0	0	0	0	90	100
6	48	53,3	39	43,3	3	3,3	0	0	0	0	90	100
7	47	52,2	41	45,6	2	2,2	0	0	0	0	90	100
8	55	61,1	34	37,8	1	1,1	0	0	0	0	90	100
9	60	66,7	28	31,1	2	2,2	0	0	0	0	90	100
10	66	73,3	22	24,4	2	2,2	0	0	0	0	90	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa antusias dan ingin memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang (60%).

- 2) Jawaban responden saya senang menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 62 orang (68,9%).
- 3) Jawaban responden saya selalu memiliki kemauan kuat untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51 orang (56,7%).
- 4) Jawaban responden saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 53 orang (58,9%).
- 5) Jawaban responden saya merasa penting untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 53 orang (58,9%).
- 6) Jawaban responden saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 48 orang (53,3%).
- 7) Jawaban responden saya berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja saya di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 47 orang (52,2%).
- 8) Jawaban responden saya menganggap kewajiban dalam pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan harus dikerjakan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 55 orang (61,1%).
- 9) Jawaban responden saya merasa memiliki tanggung jawab untuk mendukung keberhasilan tim kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar yaitu sebanyak 60 orang (66,7%).

10) Jawaban responden saya menjalankan kewajiban saya dengan penuh dedikasi dan semangat mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 66 orang (73,3%).

4.1.4.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.10
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	58	64,4	28	31,1	4	4,4	0	0	0	0	90	100
2	56	62,2	29	32,2	5	5,6	0	0	0	0	90	100
3	59	65,6	29	32,2	2	2,2	0	0	0	0	90	100
4	56	61,1	29	32,2	5	5,6	1	1,1	0	0	90	100
5	60	66,7	25	27,8	5	5,6	0	0	0	0	90	100
6	62	68,9	25	27,8	3	3,3	0	0	0	0	90	100
7	61	67,8	26	28,9	3	3,3	0	0	0	0	90	100
8	56	62,2	31	34,4	3	3,3	0	0	0	0	90	100
9	50	55,6	37	41,1	3	3,3	0	0	0	0	90	100
10	59	65,6	27	30	4	4,4	0	0	0	0	90	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa puas dengan pengakuan dan penghargaan yang saya terima atas kerja keras saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 58 orang (64,4%).
- 2) Jawaban responden saya merasa kepuasan dengan perkembangan karier saya di perusahaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 56 orang (62,2%).

- 3) Jawaban responden saya senang bekerja dengan rekan tim yang saling mendukung dan kolaboratif mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 59 orang (65,6%).
- 4) Jawaban responden saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di sekitar saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 56 orang (61,1%).
- 5) Jawaban responden lingkungan kerja di pt tirta permai bahari sangat mendukung kerja tim yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 60 orang (66,7%).
- 6) Jawaban responden saya puas dengan tingkat kinerja saya di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 62 orang 68,9%.
- 7) Jawaban responden saya merasa berhasil dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 61 orang (67,8%).
- 8) Jawaban responden saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di pt tirta permai bahari mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 56 orang (62,2%).
- 9) Jawaban responden saya senang dengan fasilitas dan kondisi kerja yang disediakan oleh perusahaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 50 orang (55,6%).
- 10) Jawaban responden perusahaan memberikan cukup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 59 orang (65,6%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

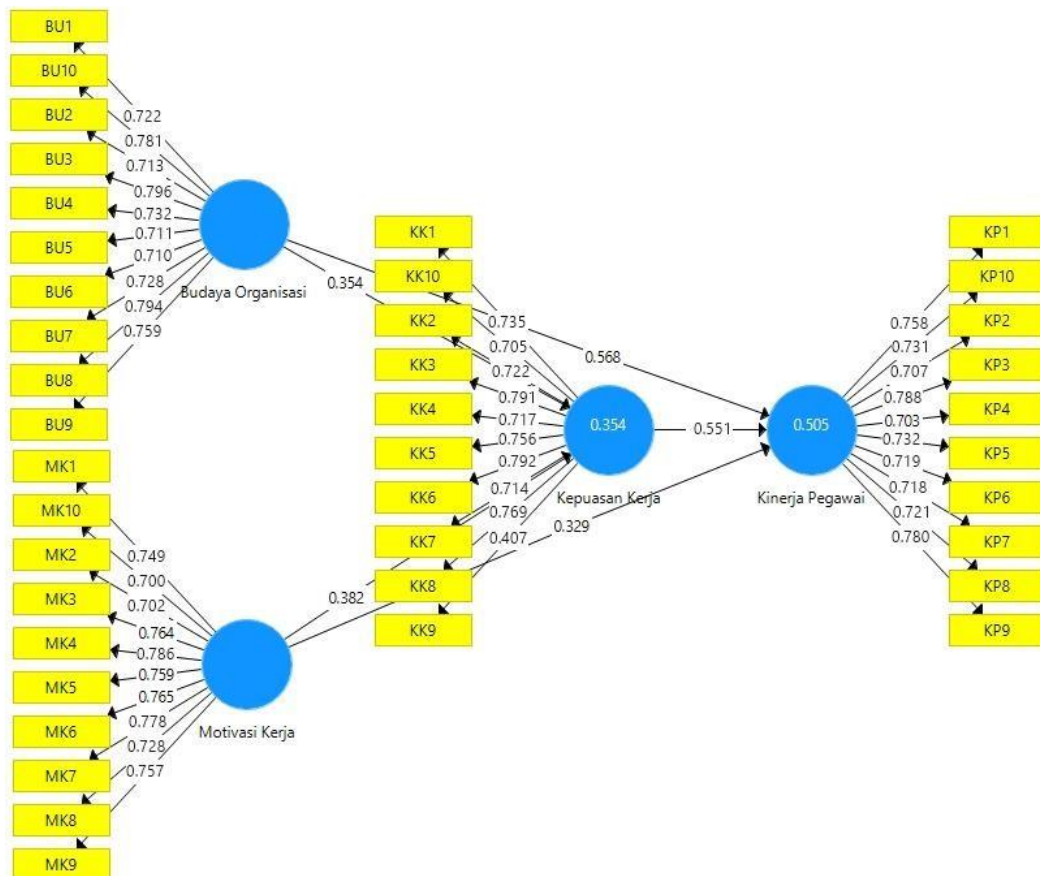
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.11
Outer Loading

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
BU1	0,722			
BU10	0,781			
BU2	0,713			
BU3	0,796			
BU4	0,732			
BU5	0,711			
BU6	0,710			
BU7	0,728			
BU8	0,794			
BU9	0,759			
KK1		0,735		
KK10		0,705		
KK2		0,722		
KK3		0,791		
KK4		0,717		
KK5		0,756		
KK6		0,792		
KK7		0,714		
KK8		0,769		
KK9		0,707		
KP1			0,758	
KP10			0,731	
KP2			0,707	
KP3			0,788	
KP4			0,703	
KP5			0,732	
KP6			0,719	
KP7			0,718	
KP8			0,721	

KP9			0,780
MK1			0,749
MK10			0,700
MK2			0,702
MK3			0,764
MK4			0,786
MK5			0,759
MK6			0,765
MK7			0,778
MK8			0,728
MK9			0,757

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)



Gambar 4.1
Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.12
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,592
Kepuasan Kerja	0,563
Kinerja Pegawai	0,520
Motivasi Kerja	0,559

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,53$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.13
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,718
Kepuasan Kerja	0,772
Kinerja Pegawai	0,776
Motivasi Kerja	0,781

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.14
Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,781
Kepuasan Kerja	0,758
Kinerja Pegawai	0,709
Motivasi Kerja	0,835

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,354	0,339
Kinerja Pegawai	0,505	0,488

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.15 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.488 Artinya kemampuan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah

sebesar 48,8% dengan demikian model tergolong lemah. *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.339. Artinya kemampuan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 33,9% dengan demikian model tergolong lemah.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
F-Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	0,175	0,502
Kepuasan Kerja		0,203
Kinerja Pegawai		
Motivasi Kerja	0,204	0,165

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0,502, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 2) Variabel motivasi kerja terhadap Y kinerja pegawai memiliki nilai = 0,165, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0,175, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0,204, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap mediator
- 5) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0,203, maka efek yang sedang dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

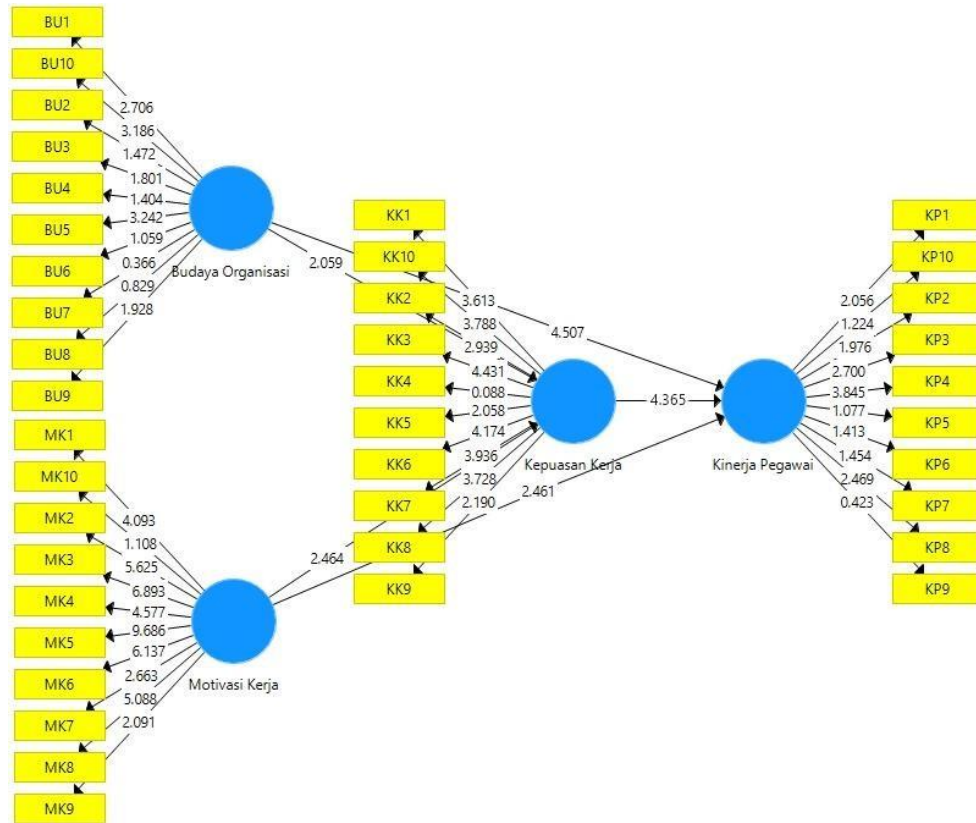
Tabel 4.17
Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,354	0,350	0,172	2,059	0,040
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,568	0,639	0,126	4,507	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,551	0,652	0,139	4,365	0,000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,382	0,423	0,155	2,464	0,014
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,329	0,296	0,134	2,461	0,014

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,507$ dan $P-Value = 0,000 < 0.05$ artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,461$ dan $P-Value = 0,014 < 0.05$ artinya, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,059$ dan $P-Value = 0.040 < 0.05$ artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,464$ dan $P-Value = 0.014 < 0.05$ artinya, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,365$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2
Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/budaya organisasi), dan (X2/motivasi kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja pegawai).

- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator Z/kepuasan kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/budaya organisasi), dan (X2/motivasi kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja pegawai).

Tabel 4.18
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,618	0,619	0,155	4,324	0,000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,619	0,621	0,165	4,300	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.18 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung X1 -> Z -> Y nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 4,324, dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh tidak langsung X2 -> Z -> Y nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 4,300 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,354	0,350	0,172	2,059	0,040
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,550	0,620	0,119	4,631	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,551	0,652	0,139	4,365	0,000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,382	0,423	0,155	2,464	0,014
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,310	0,275	0,141	2,198	0,028

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan budaya organisasi dan kinerja pegawai nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,631 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,198 dengan $P-Values$ $0,028 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,059 dengan $P-Values$ $0,040 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,464 dengan $P-Values$ $0,014 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,365 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,507$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Akbar & Chandra, 2021), Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang dalam bertindak. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya. Diperlukan penilaian kerja seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Motivasi seseorang akan memengaruhi perilaku dalam memenuhi kebutuhannya. Apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan maka seseorang akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan.

Dalam suatu organisasi, menurut (Deming, 2014) tujuan kepemimpinan organisasi harus meningkatkan kinerja manusia dan untuk meningkatkan kualitas, meningkatkan output dan secara bersamaan untuk membawa kebanggaan pengerjaan untuk orang, menurut (Deming, 2014) meran cang 5 (lima) proses langkah, sistem Pride yang membantu supervisor dan manajer untuk menciptakan lingkungan yang efisien, efektif dan produktif. Tanggung jawab untuk

membangun budaya organisasi yang menyenangkan dan untuk kepuasan kerja karyawan perlu dianggap serius oleh pemimpin dalam organisasi mereka dengan mengikuti proses, sebagai berikut: 1. Menyediakan lingkungan kerja yang positif. 2. Reward dan pengakuan. 3. Melibatkan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. 4. Mengembangkan ketrampilan dan potensi tenaga kerja. 5. Mengevaluasi dan mengukur kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2017), (Handayani & Arianty, 2010), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Jufrizen, Pasaribu, & Suhanta, 2022), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Gultom, 2014), (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Arianty, 2012), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Azhar & Jufrizen, 2017), (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,461$ dan $P-Values$ 0,014 dengan taraf signifikan $0,014 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Kinerja perusahaan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan

motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Mujiatun, 2015); (Nasution & Mujiatun, 2023); (Nasution & Mujiatun, 2024); (Prayogi & Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017b), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Elizar & Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017b); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,059$ dan $P-Values$ 0,040 dengan taraf signifikan $0,0403 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi dapat terwujud dalam waktu yang relatif lama karena bersumber dan dapat dibentuk dari budaya internal organisasi, budaya eksternal organisasi, dan budaya besar. Menurut (Fremon & James, 2015) budaya organisasi adalah seperangkat nilai atau norma, kepercayaan atau keyakinan dan pemahaman yang penting yang dimiliki bersama oleh para anggotanya. Nilai-nilai atau gagasan dan kepercayaan secara bersama dianut oleh anggota itu seperti terwujud dalam lambang-lambang simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus. Budaya organisasi terdiri dari batasan pedoman yang kuat yang bertujuan untuk membentuk perilaku. Budaya organisasi melaksanakan fungsi penting seperti; menunjukkan identitas diri untuk anggota organisasi, menompang komitmen untuk hal yang lebih besar dari pada diri sendiri, meningkatkan stabilitas sosial, dan menyediakan pokok pendapat yang dianut dan diterima untuk mengambil keputusan.

Menurut (Schein & Edgar, 2017) proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dari pembentukan kelompok yang sangat penting dalam 'kelompoknya' atau ciri kelompok-pola-pola pembagian dari pemikiran, kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dari pembagian pengalaman dan secara bersama adalah apa yang dimaksud dengan hasil akhir budaya dari kelompok tersebut, tanpa adanya kelompok tidak akan ada budaya, dan tanpa adanya sedikit budaya kita hanya berbicara tentang kelompok rang, bukan "kelompok yang sebenarnya" sehingga pertumbuhan kelompok dan pembentukan budaya dapat dilihat dalam dua sisi dari mata uang yang sama dan keduanya berasal dari aktivitas kepemimpinan.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi sebenarnya berkembang karena dilahirkandiciptakan dan ditumbuhkembangkan oleh individu yang bekerja di suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai. Nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota-anggota selama mereka berada di lingkungan organisasi dan dapat dianggap sebagai karakteristik khusus yang membedakan dengan organisasi lain. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2017), (Saripuddin, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, nilai $TStatistics(O/STDEV) = 2,464$ dan $P-Values 0,014$ dengan taraf signifikan $0,014 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran

dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Juniari et al, 2015), (Rahayu, (Mubaroqah, & Yusuf, 2020), (Tarigan, 2017) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,365$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018) Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Jufrizen, & Intan, 2021), (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Nurhasanah et al, 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Lubis et al, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Adhan et al., 2020) (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Arda, 2017), (Parlindungan & Nurhayati, 2021) dan (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, nilai $TStatistics(/O/STDEV/) = 4,324$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru

sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah organisasi.

(Wahyuni, 2014) menyatakan budaya organisasi pada sektor publik lebih menekankan kepada pelayanan publik karena berpengaruh dalam menciptakan pelayanan publik yang baik. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai. Pelayanan yang diberikan kepada publik merupakan bentuk output yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi atau komunikasi antar pegawai maupun interaksi komunikasi antara pegawai dengan publik, maka akan memupuk budaya organisasi yang baik. Pelayanan yang baik tidak lagi menjadi kewajiban melainkan sudah menjadi kebiasaan atau budaya. Pelayanan publik menjadi suatu tolok ukur kinerja pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang dirasakan masyarakat dari semua kalangan Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Putu Suniantara, 2024) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, nilai $TStatistics(=O/STDEV) = 4,300$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2016) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al, 2015).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Tirta Permai Bahari.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Tirta Permai Bahari.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Tirta Permai Bahari.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Permai Bahari.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT Tirta Permai Bahari sebaiknya menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang lebih transparan dan adil. Penghargaan dapat diberikan berdasarkan kinerja yang jelas dan terukur, seperti produktivitas, kehadiran, dan kontribusi ide. Sebagai langkah awal, perusahaan dapat membentuk tim evaluasi yang terdiri dari berbagai divisi untuk merumuskan kriteria yang objektif dalam memberikan penghargaan dan sanksi. Ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat karena mereka merasa usaha mereka dihargai dan dihormati.
2. PT Tirta Permai Bahari perlu meningkatkan ketegasan dalam pengelolaan kinerja melalui supervisi yang lebih ketat dan rutin. Manajemen dapat melatih para atasan untuk menjadi lebih tegas namun tetap mendukung dalam mengelola tim mereka. Dengan pelatihan kepemimpinan yang baik, atasan dapat diberdayakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan memastikan bahwa setiap pekerjaan diselesaikan tepat waktu.
3. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap fasilitas yang disediakan bagi karyawan, seperti sarana kerja, ruang istirahat, dan peralatan penunjang lainnya. PT Tirta Permai Bahari dapat menjalankan survei internal untuk mengetahui fasilitas apa saja yang dianggap kurang memadai oleh karyawan. Berdasarkan hasil survei ini, perusahaan dapat membuat rencana perbaikan yang terstruktur untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan di tempat kerja.
4. Untuk meningkatkan produktivitas, PT Tirta Permai Bahari perlu mengidentifikasi akar masalah dari kurangnya produktivitas karyawan. Salah satu langkah yang bisa dilakukan adalah melalui program pembinaan atau

pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kerja dan manajemen waktu. Selain itu, manajemen juga dapat menerapkan sistem monitoring kinerja yang lebih efektif, seperti penetapan target individu yang jelas dan evaluasi berkala. Dengan memberikan dukungan yang tepat dan dorongan yang terarah, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, I. G. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(7), 2493–2508.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1–11.
- Astuti, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1-10.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. 1(1), 8-13.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42-50.
- Azhar, M. E., & Jufrizen, J. (2017). The Analysis Of The Tourist Loyalty Determinant In The Area Of Toba Lake. *International Journal Of Recent Scientific Research*, 8(10), 20826–20832.

- Bahri, S., & Chairatun, Y. (2017). The Effect Of Career Development And Work Motivation On Employee Job Satisfaction Bpjs Employment Branch Office Belawan. *Scientific Journal Of Management & Business*, 18(1), 9–15.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bittel, L., Newstrom, J. W., & Newstrom, J. (2014). *What Every Supervisor Should Know: The Complete, Guide To Supervisory Management*. New York: Mcgraw Hill, Inc.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Deming, W. E. (2014). *Guide To Quality Control*. Cambirdge: Massachussetts Institute Of Technology.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fay, D., & Frese, M. (2014). The Concept Of Personal Initiative. *Human Performance*, 14(1), 45–75.
- Febriani, T., & Indrawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541–551.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Fremon, E. K., & James, E. R. (2015). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.

- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akutansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S., & Sari, R. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Negeri 08 Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 22(2), 1–10.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. L. (2012). *Charisma And Transformational Leadership*. Jakarta: Erlangga.
- Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). Iskandar & Yuhansyah 2018, Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja, Media Sahabat Cendekia, Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4(1), 38–44.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2017). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*. Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J, & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sintesa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora. *Sintesa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*. 841–856.

- Jufrizen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation Of Incentive And Career Development Of Performance With Motivation As An Intervening Variable. *Proceedings Of Aics-Social Sciences*. 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Juniari, E. N. K., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(11), 823–840.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lewaherilla, N. C. (2021). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, Dan Aplikasi)*. Bandung: Media Sains Indonesia.

- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior*. (Andi, Ed.). Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moehersono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Kinerja*, 17(2), 222–226.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 1-11
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 425–439.
- Nasution, N. A., & Mujiatun, S. (2024). Transformational Leadership And Career Development On Employee Performance And Job Satisfaction As Intervening Variables. *Jurnal Mantik*, 7(4), 3816-3826.

- Nasution, R. A., & Mujiatun, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(4), 2109-2115.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect Of Work–Life Balance On Organizational Citizenship Behaviour: Role Of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17(6), 2114–2125.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence Of Leadership Style And Motivation On The Performance Of Employees. *Proceedings Of The Conference On International Issues In Business And Economics Research (Ciiber 2019)*. 122–127.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompenasai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rismawati, R., & Mattalata, I. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 3(2), 1–20.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–13.
- Schein, E., & Edgar, H. (2017). *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Soegandhi, V. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Surya Timur Sakti. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Kelima.). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2.). Jakarta: Erlangga.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Marix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.

- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 124–134.
- Wibowo, W. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *Sintesa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya (2005160284) memohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan informasi yang diberikan skripsi pada program Sarjana dengan judul "Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap data". Informasi penelitian



A.

Je

Us

Pendidikan : S1 S2 S3

Lama Bekerja : 0-5 Tahun 6-10 Tahun > 10 Tahun

Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah pernyataan tersebut dengan tanda Bapak/Ibu
2. Isilah jawaban dari pertanyaan tersebut dengan tanda tanda (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Meningkatkan hasil yang dicapai					
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya setiap hari					
2	Saya merasa puas dengan pencapaian hasil kerja yang meningkat setiap bulan					
3	Saya termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi					
	Semangat kerja					
4	Saya selalu memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas saya					
5	Saya termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai target perusahaan					
6	Semangat kerja saya selalu tinggi, bahkan dalam kondisi yang menantang					
	Pengembangan diri					
7	Saya aktif mengikuti program pengembangan diri yang disediakan oleh perusahaan					
8	Saya selalu mencari peluang untuk belajar dan meningkatkan keterampilan saya					
	Mutu					
9	Saya selalu memastikan bahwa hasil kerja saya memiliki kualitas yang tinggi					
10	Saya berkomitmen untuk menjaga mutu kerja yang konsisten dalam setiap tugas yang diberikan					

Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tujuan yang jelas					
1	Saya memahami tujuan perusahaan dan bagaimana saya dapat berkontribusi untuk mencapainya					
2	Saya merasa termotivasi karena perusahaan memiliki tujuan yang jelas dan terarah					
	Karyawan memiliki motivasi tinggi					
3	Saya selalu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
4	Saya melihat rekan kerja saya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target perusahaan					
5	Motivasi kerja saya tetap tinggi meskipun menghadapi tantangan					
	Struktur dan kontrol					
6	Saya merasa struktur organisasi di perusahaan ini membantu saya bekerja lebih efisien					
7	Saya merasa kontrol dan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan mendukung produktivitas kerja saya					
	Kesadaran yang tinggi					
8	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan kesadaran penuh terhadap tanggung jawab saya					
9	Saya merasa rekan-rekan kerja saya memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan peran mereka dalam perusahaan					
10	Saya selalu waspada dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas saya					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemauan					
1	Saya merasa antusias dan ingin memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja					
2	Saya senang menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya sehari-hari					
3	Saya selalu memiliki kemauan kuat untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan saya					
	Tanggung Jawab					
4	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
5	Saya merasa penting untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
	Daya dorong					
6	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan					
7	Saya berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja saya di tempat kerja					
	Kewajiban					
8	Saya menganggap kewajiban dalam pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan harus dikerjakan					
9	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk mendukung keberhasilan tim kerja saya					
10	Saya menjalankan kewajiban saya dengan penuh dedikasi dan semangat					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemangkiran					
1	Saya merasa puas dengan pengakuan dan penghargaan yang saya terima atas kerja keras saya					
2	Saya merasa kepuasan dengan perkembangan karier saya di perusahaan ini					
	Rekan Kerja					
3	Saya senang bekerja dengan rekan tim yang saling mendukung dan kolaboratif					
4	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di sekitar saya					
5	Lingkungan kerja di PT Tirta Permai Bahari sangat mendukung kerja tim yang baik					
	Kinerja Karyawan					
6	Saya puas dengan tingkat kinerja saya di tempat kerja					
7	Saya merasa berhasil dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan					
	Kenyamanan Kerja					
8	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di PT Tirta Permai Bahari					
9	Saya senang dengan fasilitas dan kondisi kerja yang disediakan oleh perusahaan ini					
10	Perusahaan memberikan cukup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja					

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Budaya Organisasi

BU1	BU2	BU3	BU4	BU5	BU6	BU7	BU8	BU9	BU10
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4

4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	3
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	2	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	5	4	5	2	2	5	5	4	5
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	3	5
3	3	3	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	3	4

5	3	3	4	4	4	5	5	4	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Motivasi Kerja

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	3	5	5	3	4	4	3	5
4	5	5	5	3	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	3	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	4	3	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Kepuasan Kerja

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	5	3	3
4	5	4	3	4	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
4	5	5	3	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5

4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	3	5	5	3	4	4	4	5	5
5	5	4	3	5	5	5	4	4	5
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
4	4	5	5	5	3	3	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	3	3	3	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	2	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
3	3	4	5	5	5	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	3	4	5	4	4	4

5	5	4	4	5	3	5	5	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5

Kinerja Pegawai

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
4	5	3	5	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	3	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	3	4
5	4	5	4	4	4	3	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	3	5	5	5	5	4
5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	3	4
4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
5	3	4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5

5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	2	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
4	5	4	3	4	5	5	2	4	4
5	3	4	5	5	5	5	5	2	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	2	4	3
5	5	5	4	5	5	4	5	3	4
3	3	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	4	3	5	4
5	5	4	3	3	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	3	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	3	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	3	3
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5

4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	3	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5

Distribusi Jawaban Responden

BUDAYA ORGANISASI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	7.8	7.8	7.8
	Setuju	29	32.2	32.2	40.0
	Sangat setuju	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Setuju	21	23.3	23.3	30.0
	Sangat setuju	63	70.0	70.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Setuju	25	27.8	27.8	34.4
	Sangat setuju	59	65.6	65.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	24	26.7	26.7	32.2
	Sangat setuju	61	67.8	67.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Kurang setuju	3	3.3	3.3	5.6
	Setuju	37	41.1	41.1	46.7
	Sangat setuju	48	53.3	53.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Kurang setuju	3	3.3	3.3	5.6
	Setuju	27	30.0	30.0	35.6
	Sangat setuju	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	34	37.8	37.8	40.0
	Sangat setuju	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	25	27.8	27.8	28.9
	Sangat setuju	64	71.1	71.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	21	23.3	23.3	28.9
	Sangat setuju	64	71.1	71.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	29	32.2	32.2	34.4
	Sangat setuju	59	65.6	65.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	33	36.7	36.7	40.0
	Sangat setuju	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	3.3
	Setuju	25	27.8	27.8	31.1
	Sangat setuju	62	68.9	68.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	37	41.1	41.1	43.3
	Sangat setuju	51	56.7	56.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	35	38.9	38.9	41.1

	Sangat setuju	53	58.9	58.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	36	40.0	40.0	41.1
	Sangat setuju	53	58.9	58.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	39	43.3	43.3	46.7
	Sangat setuju	48	53.3	53.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	41	45.6	45.6	47.8
	Sangat setuju	47	52.2	52.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	34	37.8	37.8	38.9
	Sangat setuju	55	61.1	61.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	28	31.1	31.1	33.3
	Sangat setuju	60	66.7	66.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	22	24.4	24.4	26.7
	Sangat setuju	66	73.3	73.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.4	4.4	4.4
	Setuju	28	31.1	31.1	35.6
	Sangat setuju	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	29	32.2	32.2	37.8
	Sangat setuju	56	62.2	62.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	29	32.2	32.2	34.4
	Sangat setuju	59	65.6	65.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang setuju	5	5.6	5.6	6.7
	Setuju	29	32.2	32.2	38.9

	Sangat setuju	55	61.1	61.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	25	27.8	27.8	33.3
	Sangat setuju	60	66.7	66.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	25	27.8	27.8	31.1
	Sangat setuju	62	68.9	68.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	26	28.9	28.9	32.2
	Sangat setuju	61	67.8	67.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	31	34.4	34.4	37.8
	Sangat setuju	56	62.2	62.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	37	41.1	41.1	44.4
	Sangat setuju	50	55.6	55.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.4	4.4	4.4
	Setuju	27	30.0	30.0	34.4
	Sangat setuju	59	65.6	65.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	28	31.1	31.1	36.7
	Sangat setuju	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Setuju	29	32.2	32.2	38.9
	Sangat setuju	55	61.1	61.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	29	32.2	32.2	37.8
	Sangat setuju	56	62.2	62.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	36	40.0	40.0	45.6
	Sangat setuju	49	54.4	54.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	25	27.8	27.8	33.3
	Sangat setuju	60	66.7	66.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.4	4.4	4.4
	Setuju	35	38.9	38.9	43.3
	Sangat setuju	51	56.7	56.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	34	37.8	37.8	41.1
	Sangat setuju	53	58.9	58.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Kurang setuju	2	2.2	2.2	5.6
	Setuju	37	41.1	41.1	46.7
	Sangat setuju	48	53.3	53.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang setuju	10	11.1	11.1	12.2
	Setuju	34	37.8	37.8	50.0
	Sangat setuju	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Setuju	33	36.7	36.7	43.3
	Sangat setuju	51	56.7	56.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	62.2	62.2	62.2
	Perempuan	34	37.8	37.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	15	16.7	16.7	16.7
	31-40 Tahun	52	57.8	57.8	74.4
	41-50	17	18.9	18.9	93.3
	> 50 Tahun	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

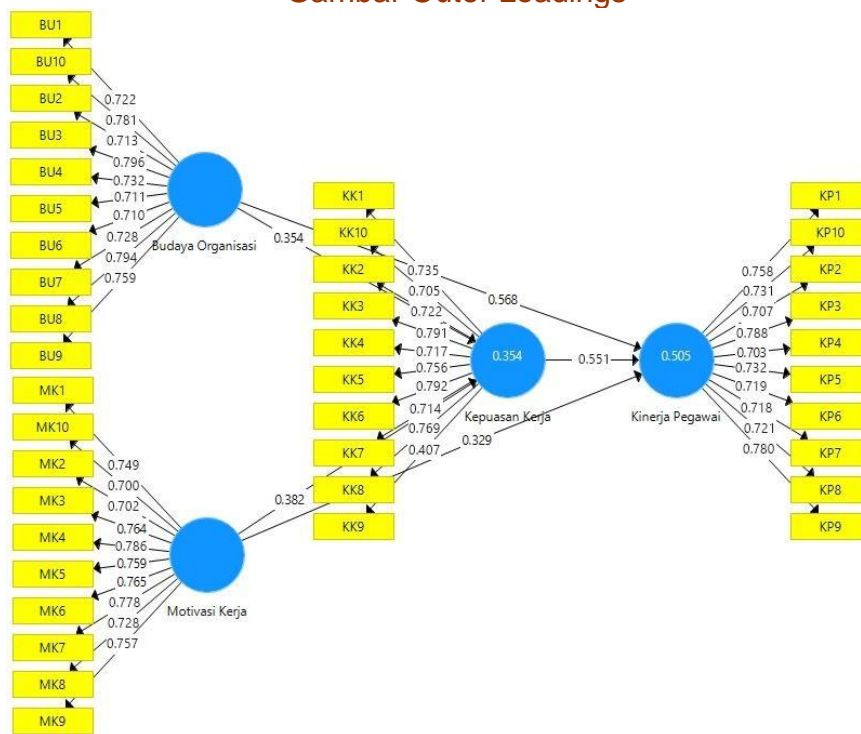
Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	38	42.2	42.2	42.2
	Diploma	16	17.8	17.8	60.0
	S1	33	36.7	36.7	96.7
	S2	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	38	42.2	42.2	42.2
	6-10 Tahun	45	50.0	50.0	92.2
	> 10 Tahun	7	7.8	7.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	55	61.1	61.1	61.1
	Belum menikah	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity
Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
BU1	0,722			
BU10	0,781			
BU2	0,713			
BU3	0,796			
BU4	0,732			
BU5	0,711			
BU6	0,710			
BU7	0,728			
BU8	0,794			
BU9	0,759			
KK1		0,735		
KK10		0,705		
KK2		0,722		
KK3		0,791		

KK4		0,717	
KK5		0,756	
KK6		0,792	
KK7		0,714	
KK8		0,769	
KK9		0,707	
KP1			0,758
KP10			0,731
KP2			0,707
KP3			0,788
KP4			0,703
KP5			0,732
KP6			0,719
KP7			0,718
KP8			0,721
KP9			0,780
MK1			0,749
MK10			0,700
MK2			0,702
MK3			0,764
MK4			0,786
MK5			0,759
MK6			0,765
MK7			0,778
MK8			0,728
MK9			0,757

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,592
Kepuasan Kerja	0,563
Kinerja Pegawai	0,520
Motivasi Kerja	0,559

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,718
Kepuasan Kerja	0,772
Kinerja Pegawai	0,776
Motivasi Kerja	0,781

Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,781
Kepuasan Kerja	0,758
Kinerja Pegawai	0,709
Motivasi Kerja	0,835

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,354	0,339
Kinerja Pegawai	0,505	0,488

F Square

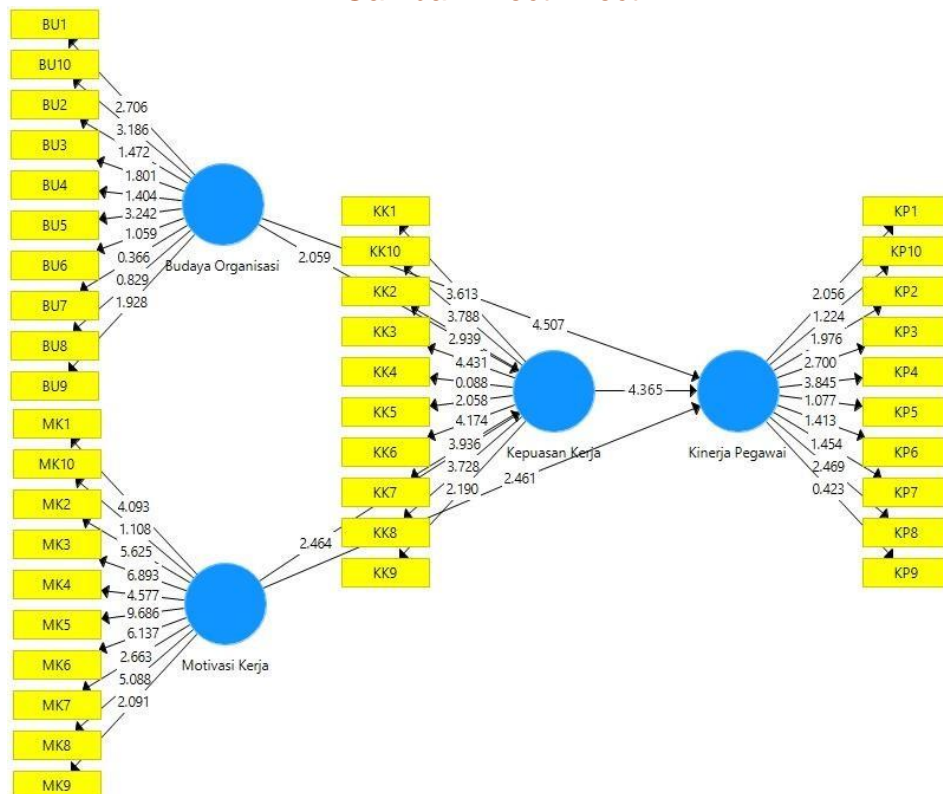
	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	0,175	0,502
Kepuasan Kerja		0,203
Kinerja Pegawai		
Motivasi Kerja	0,204	0,165

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,354	0,350	0,172	2,059	0,040
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,568	0,639	0,126	4,507	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,551	0,652	0,139	4,365	0,000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,382	0,423	0,155	2,464	0,014
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,329	0,296	0,134	2,461	0,014

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,618	0,619	0,155	4,324	0,000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,619	0,621	0,165	4,300	0,000

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,354	0,350	0,172	2,059	0,040
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,550	0,620	0,119	4,631	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,551	0,652	0,139	4,365	0,000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,382	0,423	0,155	2,464	0,014
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,310	0,275	0,141	2,198	0,028