

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI MA'HAD ABU UBAIDAH BIN AL JARRAH
MEDAN**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

TESIS

Oleh:

M. Y. HANAFIA
NPM: 1820030004



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : M Y HANAFIA
Nomor Pokok Mahasiswa : 1820030004
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/MSDM
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi,
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Ma'had Abu Ubaidah
Bin Al Jarrah Medan

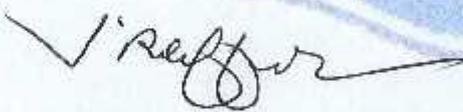
Pengesahan Tesis

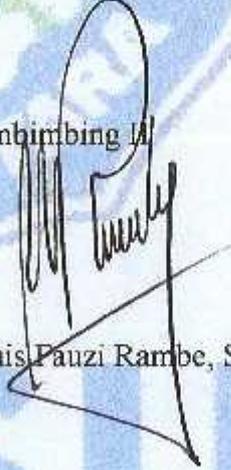
Medan, 28 Agustus 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

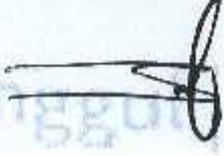

Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A, M.Psi., MH

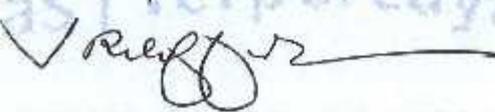

H. Muis Fauzi Rambe, S.E., MM

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. Syaiful Bahri, M.AP.


Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A, M.Psi., MH

PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MA'HAD ABU UBAIDAH BIN AL JARRAH MEDAN

"Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh
Magister Manajemen PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian,
Pada Hari Senin, Tanggal 28 Agustus 2020"

Panitia Penguji

1. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH

Ketua

2. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., MM

Sekretaris

3. Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Anggota

4. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Anggota

5. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D.

Anggota

1. ✓

2. ✓

3. ✓

4. ✓

5. ✓

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MA'HAD ABU UBAIDAH BIN AL JARRAH MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen, baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 28 Agustus 2020



M. Y. HANAFIA
NPM. 1820030004

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI MA'HAD ABU UBAlDAH BIN AL JARRAH
MEDAN**

**M. Y. HANAFIA
NPM : 1820030004
ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan normatif (legal research) untuk data sekunder dan pendekatan empiris (yuridis sosiologis), untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan (field reseacrh). Jumlah populasi sebanyak 85 orang dengan jumlah sampel sejumlah populasi. Teknik pengolahan data dengan menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organiasi, motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan, berdasarkan indikator sebagai berikut : Pertama, ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimana artinya budaya organisasi yang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja dimana artinya karyawan yang termotivasi dalam bekerja mempengaruhi kepuasan kerja. Ketiga, ada pengaruh antara disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja dimana artinya bahwa semangkin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan dalam bekerja maka semangkin baik kepuasan kerja karyawan tersebut. Keempat, ada pengaruh secara bersama sama (simutan) antara variabel budaya organiasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan dimana artinya variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION,
AND WORK DISCIPLINE, ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN
MA'HADABU UBAlDAH BIN AL JARRAH MEDAN**

**M. Y. HANAFIA
NPM : 1820030004**

ABSTRACT

This research was conducted to examine how much influence organizational culture, motivation, and work discipline have on job satisfaction of employees of Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. This study uses descriptive quantitative methods using a normative approach (legal research) for secondary data and an empirical approach (juridical sociological), to obtain primary data through field research (field research). The total population is 85 people with a sample size of a population. Data processing techniques used SPSS 20. The results showed that the influence of organizational culture, motivation, and work discipline on job satisfaction of employees of Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan, based on the following indicators: First, there is an influence between organizational culture and satisfaction. work which means a good organizational culture affects employee job satisfaction. Second, there is an influence between motivation on job satisfaction, which means that employees who are motivated to work affect job satisfaction. Third, there is an influence between employee work discipline on job satisfaction, which means that the higher the level of work discipline of employees at work, the better the employee's job satisfaction. Fourth, there is a joint influence (simutan) between organizational culture variables, motivation, and work discipline on employee job satisfaction Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan, which means that organizational culture, motivation and work discipline variables both affect employee job satisfaction. 'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Pujian dan Sanjungan hanya kepada Allah SWT atas berkah Rahmat dan Karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata – 2 (S2) Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Shalawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun dan memotivasi kita untuk senantiasa terus belajar dari buaian sampai liang lahat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan Proposal Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Kepada orang tua saya yang telah memberikan dorongan semangat dan doa buat Penulis.
1. Istri tercinta Darmiati, SE dan anakku yang mungil Aqila Myeisha Hanafia dengan jeritan suara dan keributannya menambah semangat untuk menyelesaikan Tesis ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M. AP, sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Sjahril Effendy Pasaribu, M. Si, M.A, M. Psi, M.H. sebagai Ketua Prodi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara dan sebagai Dosen Pembimbing I dalam penulisan Proposal Tesis ini.

5. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E, M. M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Bapak. H. Muis Fauzi Rambe, MM, Bapak, Fahrizal Zulkarnaen, ST, M.Sc, P.hd
7. Teman-teman seperjuangan dalam Program Studi Magister Manajemen yang memberikan semangat serta motivasi dan juga kepada pihak-pihak terkait yang berkontribusi dalam penyelesaian Proposal Tesis ini yang tidak bisa Kami sebutkan satu persatu.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan Tesis ini. Penulis berharap semoga seminar hasil Tesis ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi Penulis. Akhir kata atas segala sesuatunya Penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalam

Medan, Agustus 2020

Penulis

M. Y. Hanafia
NPM :1820030004

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Pembatasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	10
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.4.2. Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	15
2.1.4.3. Aspek Aspek Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4.5. Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.1.2. Budaya Organisasi.....	27
2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	27
2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi.....	29
2.1.1.3. Elemen Elemen Budaya Organisasi.....	32
2.1.1.4. Ciri Ciri Budaya Organisasi.....	36
2.1.1.5. Jenis Jenis Budaya Organisasi.....	41
2.1.1.6. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	43
2.1.1.7. Indikator Budaya Organisasi.....	45
2.1.3. Motivasi.....	47
2.1.2.1. Pengertian Motivasi.....	47
2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Motivasi.....	49
2.1.2.3. Metode Metode Manfaat Motivasi.....	52
2.1.2.4. Jenis Jenis Motivasi.....	56
2.1.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	57
2.1.2.6. Indikator Motivasi.....	61
2.1.3. Disiplin Kerja.....	63
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	63
2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja.....	66
2.1.3.3. Bentuk Bentuk Disiplin Kerja.....	68
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	71
2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	76
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	80
2.3. Kerangka Berpikir/Konseptual.....	81
2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	82
2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	82
2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	83

2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4. Hipotesis	85
BAB 3 METODE PENELITIAN	86
3.1. Pendekatan Penelitian	86
3.2. Tempat dan Waktu penelitian	86
3.2.1. Tempat Penelitian.....	86
3.2.2. Waktu Penelitian.....	87
3.3. Populasi dan Sampel.....	87
3.4. Definisi Operasional Variabel	87
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	88
3.5.1. Kuesioner (Angket).....	88
3.5.2. Studi Dokumentasi.....	89
3.6. Uji Instrumen Penelitian	90
3.6.1. Uji Validitas	90
3.6.2. Uji Reliabilitas	94
3.7. Teknik Analisa Data	9797
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	97
3.7.2. Uji Hipotesis.....	98
3.7.2.1. Uji t	98
3.7.2.2. Uji Signifikan Simultan/Uji F	100
3.7.4.3. Uji Koefesien Determinasi (R^2)	102
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	104
4.1. Hasil Penelitian	104
4.1.1. Deskripsi Data	105
4.1.1.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	105
4.1.1.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	108
4.1.1.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	110
4.1.1.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	112
4.2. Uji Prasyarat Analisis.....	113
4.2.1. Uji Normalitas	114
4.2.2. Uji Linieritas	114
4.2.3. Uji Multikolenieritas	116
4.2.4. Uji Heteroskedasitas.....	116
4.3. Analisis Regresi Berganda	117
4.4. Pengujian Hipotesis.....	119
4.2.1. Uji t.....	119
4.2.1. Uji F.....	121
4.5. Uji Koefesien Determinasi (R^2)	123
4.6. Pembahasan	123
4.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	123
4.6.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	124
4.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	125
BAB 5 PENUTUP	127
5.1. Kesimpulan.....	127
5.2. Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA	129

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.....	3
Tabel 2.1 Elemen Budaya Organisasi	34
Tabel 3.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	79
Tabel 3.2 Jadwal Dan Waktu Penelitian	87
Tabel 3.3 Tabel Defenisi Variabel	88
Tabel 3.4 Tingkatan Jawaban Kuisisionare	89
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Budaya Organiasi.....	90
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Motivaso	91
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	93
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	95
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	95
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	104
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	105
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	108
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	108
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	114
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas.....	115
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	116
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Berganda	118
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	120
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	122
Tabel 4.11 Hasil Uji R ²	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Lapisan Budaya Organisasi.....	32
Gambar 2.2 Skema Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	45
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir/Konseptual.....	83
Gambar 3.1 Kaidah Pengujian Hipotesis Uji t.....	100
Gambar 3.2 Daerah Kritis Pengujian Uji F.....	101
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	115
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas.....	116
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas	117

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut (Robbins, 2013) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. gaji diberikan oleh ma'had abu ubaidah merupakan sebuah kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan dan berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan adalah lembaga pendidikan bahasa arab dan studi islam yang didirikan atas kerja sama pimpinan pusat muhammadiyah dengan asia muslim charity foundation, berdiri sejak tahun 2005 sebagai lembaga sosial, nirlaba, dan non politik. Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan didirikan bertujuan untuk menghasilkan sarjana muslim yang berkompeten dalam ilmu islam, terampil menerjemahkan, dan berkomunikasi dalam bahasa arab, ahli dalam menyebarkan nilai-nilai keislaman dan bahasa arab, serta mampu menjawab masalah keagamaan kontemporer yang berkembang di tengah masyarakat.

Ma'had abu ubaidah memiliki karakteristik budaya organisasi yang berbeda dengan lembaga pendidikan islami yang lain, hal ini yang saya amati adalah rasa persaudaran, toleransi, gotong royong dan saling tolong menolong sangat dirasakan di ma'had abu ubaidah, hal inilah yang membuat situasi kerja yang nyaman dan karyawan bekerja lebih loyal terhadap mahad abu ubaidah.

Namun seiring berjalannya waktu banyak perubahan yang terjadi di mahad abu ubaidah, lama kelamaan budaya organisasi yang dulu dapat dirasakan sekarang perlahan perlahan mulai menurun hal ini dapat dilihat adanya sikap karyawan yang acuh tak acuh terhadap suatu pekerjaan yang lebih menantang.

Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Hakim, (2011) Mendefenisikan budaya organisasi adalah suatu sistem atau nilai yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang orang di suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma norma prilaku.

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada

anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa masalah tersebut.

Dalam pengamatan peneliti, selama ini budaya organisasi *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah* dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai, sikap dan norma-norma, berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang terhadap lembaga tersebut. Hal ini dapat dilihat dari data persentase karyawan terhadap indikator budaya organisasi ma'had abu ubaidah dari tahun 2017-2019 toleransi, ketekunan dan komitmen karyawan terhadap ma'had abu ubaidah dalam tiga tahun terakhir. Seperti yang tertera pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Penilaian Karyawan Ma'had Abu Ubaidah

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Toleransi (%)	Ketekunan (%)	Komitmen (%)
1	2017	55 orang	65	45	35
2	2018	60 orang	46	37	52
3	2019	80 orang	50	38	40

Sumber: (Data Ma'had Abu Ubaidah, 2019)

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa toleransi karyawan dalam bekerja dari tahun 20017 sampai dengan 2019 terjadi penurunan dimana pada tahun 2017 hanya 65% karyawan ma'had abu ubaidah memiliki rasa toleransi dalam hal ini karyawan yang mau melaksanakan beban lebih ketika diberikan tugas tambahan dan sebanyak 35 % karyawan kurang memiliki toleransi lebih mau mencari alasan atau menghindar ketika diberi tugas tambahan.

Hal ini terjadi selama 3 tahun belakangan dimana terjadi penurunan toleransi karyawan dari tahun 2017 sebesar 65% terjadi penurunan pada tahun 2018 hanya 46% karyawan yang memiliki toleransi dan tahun 2019 terjadi peningkatan yang tidak signifikan hanya sebesar 50%. Hal iniah yang mendorong

saya untuk melakukan penelitian mengapa adanya penurunan toleransi karyawan terhadap ma'had abu ubaidah

Karyawan yang suka mengobrol hal yang tidak penting dan tidak berhubungan dengan pekerjaan ini lebih sering terjadi mengakibatkan presentase ketekunan karyawan dari tahun 2017 hanya 45% dan tahun 2018 menurun menjadi 37 % karyawan yang sungguh sungguh dalam bekerja begitu juga pada tahun 2019 hanya 38% karyawan yang bekerja secara tekun.

Begitu juga komitmen karyawan dalam hal melakukan pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan terjadi penurunan dari tahun 2018 sebesar 52% menjadi 40% karyawan yang komitmen terhadap pencapaian target penyelesaian tugas.

Dorongan untuk berbuat dalam melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik sangat mempengaruhi mental karyawan sehingga toleransi, ketekunan, komitmen pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terlihat jelas dalam pencapaian yang dilakukan karyawan tersebut, motivasi sangatlah dibutuhkan untuk karyawan tetap bekerja secara optimal. Hasibuan, (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Lemahnya motivasi merupakan salah satu variabel yang mendorong para anggota organisasi tidak lebih giat dalam menjalankan nilai nilai dan norma norma budaya organisasi. Masih ada karyawan yang melalaikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan tidak terpacu untuk bekerja lebih keras. Dari data tabel 1.1 dapat dilihat terjadi penurunan toleransi, ketekunan dan

komitmen karyawan dalam menjalankan norma dan nilai budaya organisasi di ma'had abu ubaidah.

Selain dari variabel motivasi variabel lainnya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin Kerja di ma'had abu ubaidah juga dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, ada oknum, karyawan yang datang terlambat, adanya oknum karyawan yang cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan. Organisasi tentunya memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar cerminan dari nilai dari budaya organisasi tersebut bisa dilakukan secara optimal.

Menurut (Harlie, 2010), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan pada peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, hal ini berbeda di ma'had abu ubaidah yang tidak berjalan secara efektif masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tidak mematuhi peraturan. Disiplin yang rendah memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Dari uraian tersebut peneliti menggunakan variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, dalam melihat pengaruhnya terhadap budaya organisasi di ma'had

abu ubaidah, karena variabel variabel ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan nilai nilai dan norma norma yang dijalani secara berkelanjutan. Berdasarkan dari permasalahan yang timbul atas melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini maka dilakukan identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tuntunan karyawan terhadap ma’had abu ubaidah yang tinggi dalam kesejahteraan hidup karyawan mengindikasikan kepuasan kerja karyawan terhadap *Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan* yang rendah.
2. Lemahnya kesadaran karyawan dalam menjalankan nilai nilai gotong royong, saling membantu, dan toleransi yang merupakan bagian dari budaya organisasi ma’had abu ubaidah yang kian menurun dari masa ke masa.
3. Semangat untuk menjalankan kebiasaan saling tolong menolong, gotong royong mulai memudar diantara karyawan *Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
4. Pekerjaan yang dilakukan tidak diselesaikan dengan tepat waktu, karyawan yang datang terlambat dan rendahnya kesadaran karyawan dalam menjalankan peraturan peraturan di *Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*

1.3.Pembatasan Masalah

Nilai nilai dan norma suatu organisasi merupakan cerminan dari udaya organisasi pada suatu lembaga. Agar budaya organisasi dapat berjalan dengan baik maka penulis mebatasi masalah pada :

1. Menumbuhkan kepuasan kerja karyawan agar penerapan norma dari budaya organisasi dapat berjalan secara efektif
2. Bagaimana budaya organisasi satu lembaga dapat dijalankan oleh anggota organisasi tersebut
3. Upaya dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk menjalankan norma yang berlaku pada suatu organisasi
4. Bagaimana meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk taat pada aturan yang merupakan bagian dari budaya organisasi suatu lembaga

Dari uraian tersebut penulis membatasi pembahasan pada pengaruh budaya, motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan pemasalahan yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*

4. Apakah budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara Bersama-sama terhadap budaya organisasi di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Menjadi sebagai bahan referensi dan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap budaya organisasi.

1.6.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bidang sumber daya manusia khususnya tentang motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*. Dan memberikan masukan kepada pihak *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah* dalam melakukan strategi pengelolaan karyawan yang tepat agar budaya organisasi tetap terjaga dan berjalan dengan baik. Dan menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengembangkan hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap budaya organisasi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja menurut (Sunyoto, 2012) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya

Menurut (Mangkunegara, 2016) teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, equity in equity. Menurut teori ini, puas atau tidak puas

karyawan merupakan hasil dari membandingkan anantara input-outcome dirinya dengan input-outcome karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.

6. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintanance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya

Teori Kepuasan Kerja Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada

beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Suhartoto, 2005) mengemukakan ada teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang didapatnya.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja dapat adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.

2.1.4.2. Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Tujuan dari karyawan bekerja yaitu merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal

Menurut (Handoko, 2003) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian antara keinginan yang diperoleh.

Kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Menurut ((Nitisemito, 2011) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
3. Absensi dapat diperkecil

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
6. Ongkos per unit dapat diperkecil

Melakukan pekerjaan secara lebih giat memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, memepertebal rasa tanggung jawab, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Kepuasan kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jada yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan tercapainya kepuasan kerja pada pekerja, produktivitaspun akan meningkat. Menurut (Handoko, 2011) Manfaat kepuasan kerja yaitu :

1. Bagi pekerja

- a. Jika kepuasan kerja tercapai, pekerja akan terhindar dari stres kerja yang tinggi.
- b. Kepuasan kerja membuat pekerja betah bekerja, meningkatkan komitmen dan setia pada pekerjaannya.
- c. Meningkatkan produktivitas pekerja.
- d. Meningkatkan semangat dalam bekerja.
- e. Meningkatkan tanggung jawab pada pekerjaan
- f. Menjadi ikhlas dalam bekerja sehingga perasaan pekerja menjadi senang ketika mengerjakan tugas.
- g. Menjadikan pekerjaan lebih peduli kepada pekerjaan dan organisasi.
- h. Terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja.

2. Bagi organisasi

- a. Menjadi indikator baiknya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia.
- b. Membuat pekerja loyal kepada pekerjaannya dan tidak melamar kerja pada organisasi lain.
- c. Proses operasional dapat berjalan lancar tanpa kendala dan tepat waktu.

Pada umumnya pekerja yang puas dengan sesuatu yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan hasil yang lebih dari yang diharapkan perusahaan dan akan terus berusaha akan memperbaiki kinerjanya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor yang membuat pekerja puas di perusahaan.

2.1.4.3. Aspek Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam sebuah organisasi. Imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari mereka dapatkan merupakan tingkat rasa puas mereka bekerja.

Menurut (Hasibuan, 2014) bentuk kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3. kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian diatas bentuk kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga bentuk kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan maupun kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan.

Menurut (Kaswan, 2017) Aspek-aspek kepuasan kerja selanjutnya yaitu :

1. Kepribadian

Cara yang dimiliki seseorang dalam berpikir dan berperilaku, yaitu sejauh mana seseorang merasakan mengenai pekerjaannya atau kepuasan kerjanya.

2. Nilai

Merepresentasikan kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang dianggap penting oleh seseorang dan layak dicapai.

3. Situasi kerja

Berkaitan dengan situasi kerja berupa pekerjaan itu sendiri, penggajian, kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

4. Pengaruh sosial

Pengaruh sosial meliputi efektifitas kinerja, hasil perilaku, dan sikap anggota.

Menurut (Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa aspek kepuasan kerja berhubungan dengan turnover karyawan, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut :

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi di hubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya tinggi.

2. Tingkat ketidakpuasan

karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih merasa tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja

terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ideide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Dari beberapa aspek kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat di lihat dari tingkat keluar masuk karyawan pada suatu perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, umur, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga ukuran organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Mangkunegara, (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

1. Faktor instrinsik Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

2. Faktor ekstrinsik Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Sedangkan faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara, (2017) yaitu:

1. Faktor pegawai

yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan,

yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over
6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan karyawan pada organisasinya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk karyawan dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan,

tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi.

2.1.4.5.Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut (Hasibuan, 2014) adapun indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Hasil kerja baik baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kepuasan kerja tidak langsung

Pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut (As'ad, 2004) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah,

berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan suatu ungkapan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para Karyawan merasa apa yang

seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Beberapa definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli. Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung.

Menurut (Schein, 2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah *“the culture of a group can now be defined as a pattern of shared basic assumptions learned by a group as it solved its problems of external adaptation and internal integration, which has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problem”* (Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa masalah tersebut).

Creemers dan Reynolds dalam (Soetopo, 2010) menyatakan bahwa *“organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members”* (budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan

bersama oleh anggota organisasi). Sedangkan (Greenberg & Baron, 2008) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Gibson, Ivancevich, & Donnelly, (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Pengertian lain menurut Kast dan Rosenzweig dalam (Hakim, 2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Budaya organisasi merupakan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, dan strategi organisasi, serta dampak yang dihasilkan. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual ritual, dan mitor-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Konsep budaya organisasi masih tergolong baru. Konsep ini diadopsi oleh pada teoritis dari disiplin antropologi, oleh karena itu keragaman pengertian budaya pada disiplin antropologi juga akan berpengaruh terhadap keragaman pengertian budaya pada disiplin organisasi

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan,

berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi

2.1.1.2.1. Tujuan Budaya Organisasi

Sebuah budaya organisasi merupakan perkembangan dari ide yang dibentuk atas interaksi beberapa orang kemudian terbentuk nilai-nilai dan norma dalam organisasi tersebut yang bertujuan untuk ditanamkan dan diwariskan kepada karyawan lainnya dalam rutinitas keseharian, berikut ini adalah tujuan penerapan budaya organisasi menurut (Mangkunegara, 2010) :

1. Agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta
2. Merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan dengan organisasi lain.
3. Organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Budaya organisasi diajarkan melalui proses sosialisasi yang mana dalam menemukan anggota baru dengan melihat dan menyesuaikan kebutuhan organisasi melalui asumsi dasar sebagai rujukan. Kemudian asumsi dasar dan norma yang akan dijalankan tersebut disampaikan kepada anggota baru. Penyampaian kepada anggota baru dapat sukses melalui pemberian *reward* dan *punishment* yang dijatuhkan oleh anggota lama kepada anggota baru apabila

perilaku mereka berbeda/menyimpang. Sosialisasi selalu ada proses pengajaran yang terjadi meskipun tersirat dan tidak sistematis

Sedangkan menurut (Tika, 2014) tujuan budaya organisasi untuk menyusun dalam melakukan perencanaan pelaksanaan tugas sumber daya manusia dan mempersatukan kegiatan karyawan dari latar belakang yang berbeda antara satu sama yang lain. Apabila suatu organisasi tidak memiliki tujuan dasar seperti yang terkadang terjadi, interaksi anggota baru dengan anggota lama akan tercipta proses yang kreatif dalam membangun budaya. Organisasi yang telah mempunyai tujuan dasar budaya akan bertahan melalui pengajaran/penyampaian budaya tersebut kepada pendatang/anggota baru.

2.1.1.2.2 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu alat untuk kontrol sosial dan dapat digunakan untuk menggerakkan anggotanya dalam melihat, berfikir, dan merasakan hal-hal tertentu. Budaya organisasi menjadi bagian yang penting dalam perusahaan di zaman yang canggih, teknologi yang maju seperti saat ini. Maka dari itu budaya organisasi perlu diwariskan supaya tidak pudar dan hilang.

Budaya organisasi harus memiliki akar dan nilai-nilai luhur yang kuat yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi yang mencakup profesionalisme, kerjasama, keserasian, keselarasan, keseimbangan, dan kesejahteraan.

Menurut (Wibowo, 2011) manfaat budaya organisasi yaitu:

1. Menunjukkan identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi
2. Menunjukkan batasan peran yang jelas
3. Menunjukkan komitmen kolektif

4. Membangun stabilitas system sosial
5. Membangun pikiran sehat dan masuk akal
6. Memperjelas standar perilaku.

Setiap organisasi bertanggung jawab untuk mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh karyawan. Budaya tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi yang mencakup profesionalisme, kerjasama, keserasian, keselarasan, keseimbangan, dan kesejahteraan. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Menurut (Susanto, 2010) manfaat budaya organisasi yaitu :

1. Mempunyai peran tapal batas
2. Budaya organisasi memberikan rasa identitas kepada seluruh anggota-anggota organisasi
3. Budaya organisasi dapat mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial
5. Budaya organisasi juga bermanfaat sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Implementasi nilai-nilai yang terdapat dalam budaya kerja tersebut dalam suatu organisasi sangat erat hubungannya dengan kemauan manajemen untuk

membangun etika perilaku dan budaya organisasi yang anti kecurangan, sehingga dapat mengurangi atau menghindari terjadinya kecurangan pokok seperti Kecurangan dalam laporan keuangan, Kecurangan penggelapan asset, Kecurangan tindak pidana korupsi

Begitu pentingnya budaya organisasi manajemen harus menyadari tipe umum budaya organisasi kalau perusahaan berkeinginan mengubah budayanya agar lebih sempurna, dan menyadari kenyataan bahwa budaya tertentu terbukti lebih superior dari tipe budaya lain. Sebagian besar ahli perilaku mengadvokasikan budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif adalah yang terbaik untuk semua situasi.

2.1.1.3 Elemen Budaya Organisasi

Simbol-simbol mencakup hal-hal seperti gelar, tempat parkir khusus, tempat makan khusus, jenis mobil, besar ruangan kerja, dan lain-lain yang berhubungan dengan kedudukan dan *power* dari tenaga kerja yang bersangkutan. Budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat *behavioral* (Sobirin, 2007).

1. Elemen Idealistik

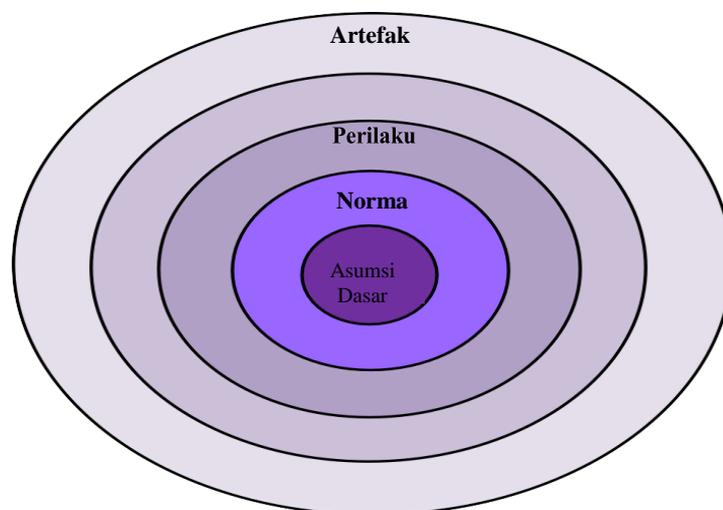
Dikatakan idealistik karena elemen ini menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah walaupun disisi lain organisasi secara natural harus selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya. Elemen ini bersifat terselubung(*elusive*), tidak tampak ke permukaan (*hidden*), dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan

Elemen idealistik melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual para pendiri atau pemilik organisasi biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi dan misi

2. Elemen *Behavioral*

Elemen *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi, elemen ini mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan meskipun kadang tidak sama dengan interpretasi dengan orang yang terlibat langsung dalam organisasi. Cara paling mudah mengidentifikasi budaya organisasi adalah dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan yang mereka lakukan

Kedua elemen antara elemen idealistik dan elemen *behavioral* bukan elemen yang terpisah. Seperti dikatakan Jacono keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebab keterkaitan kedua elemen itulah yang membentuk budaya, hanya saja elemen *behavioral* lebih rentan terhadap



Sumber : (Hasibuan, 2010)

Gambar 2.1. Lapisan Budaya Organisasi

Perubahan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi, sedangkan elemen idealistik jarang mengalami perubahan karena letaknya terselubung. Dibawah ini adalah gambaran tentang tingkat sensitif masing-masing elemen budaya organisasi terhadap kemungkinan terjadinya perubahan

(Hatch, 2006) menegaskan bahwa hubungan antar elemen budaya organisasi bersifat dinamis melalui sebuah proses yang bersifat timbal balik. Nilai-nilai organisasi merupakan manifestasi dari asumsi dasar begitu sebaliknya dan seterusnya proses ini terus berjalan menuju titik keseimbangan antara stabilitas dan perubahan elemen budaya organisasi.

Berikut ini adalah 3 elemen budaya organisasi yang diungkapkan oleh (Schein, 2014).

1. Artefak

Artefak berisi semua fenomena yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan ketika kita menjumpai suatu kelompok baru yang tidak biasa. Artefak berisi hasil yang tampak dari suatu organisasi seperti:

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 1. <i>Architecture</i> | 8. <i>Manners of address</i> |
| 2. <i>Physical environment</i> | 9. <i>Emotional displays</i> |
| 3. <i>Language organization</i> | 10. <i>Myths and stories about</i> |
| 4. <i>Technology and products</i> | 11. <i>Published list of values</i> |
| 5. <i>Artistic creations</i> | 12. <i>Rituals</i> |
| 6. <i>Style</i> | 13. <i>Ceremonial</i> |
| 7. <i>As embodied in clothing</i> | |

Artefak merupakan hasil budaya yang kasat mata dan mudah diobservasi oleh seseorang atau kelompok orang baik orang dalam maupun orang luar organisasi (Schein, 2014). Berikut ini adalah contoh artefak yang masuk dalam kategori fisik, perilaku, dan verbal.

Tabel 2.1. Elemen Budaya Organisasi

Kategori Umum	Contoh Artefak
Manifestasi Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seni/<i>design</i>/logo 2. Bentuk bangunan/dekorasi 3. Cara berpakaian/tampilan seseorang 4. Tata letak (<i>lay out</i>) bangunan 5. Desain organisasi
Manifestasi Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upacara-upacara/ritual 2. Cara berkomunikasi 3. Tradisi/kebiasaan 4. Sistem <i>reward</i>/bentuk hukuman
Manifestasi Verbal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anekdote atau humor 2. Jargon/cara menyapa 3. Mitos/sejarah/cerita-cerita sukses 4. Orang yang dianggap pahlawan 5. Metafora yang digunakan

Sumber : (Hasibuan, 2010))

2. Keyakinan yang dianut dan Nilai

Keyakinan dan nilai yang dianut merupakan *ideals, goals, values, aspiration, ideologies, dan rationalizations* (Schein, 2014). *Values* adalah

- a. Sebuah konsep atau keyakinan
- b. Tentang tujuan akhir atau sebuah perilaku yang patut dicapai
- c. Yang bersifat transendental untuk situasi tertentu
- d. Menjadi pedoman untuk memilih atau mengevaluasi perilaku atau sebuah kejadian dan
- e. Tersusun sesuai dengan arti pentingnya.

3. Asumsi Dasar

Asumsi dasar bisa dikatakan asumsi yang tersirat yang membimbing bagaimana organisasi bertindak, dan berbagi kepada anggota bagaimana mereka melihat, berfikir, dan merasakan. Asumsi dasar seperti sebuah teori yang digunakan, tidak dapat didebatkan, dan sulit untuk dirubah (Schein, 2014).

Asumsi dasar merupakan inti budaya organisasi yang tidak menjadi bahan diskusi baik oleh karyawan maupun managernya. Asumsi diterima apa adanya sebagai bagian dari kehidupan mereka dan bahkan mempengaruhi perilaku mereka dan perilaku organisasi secara keseluruhan. Keyakinan para pendiri menjadi sumber terbentuknya asumsi dasar dalam kehidupan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen. Pertama, elemen idealistik yaitu berupa keyakinan seperti asumsi dasar dan nilai-nilai yang tidak mudah terpengaruh atau berubah oleh lingkungan eksternal, elemen idealistik sebagai menjadi pedoman dalam berperilaku. Kedua, elemen yang bersifat *behavioral* tampak dan mudah diamati seperti artefak yang berwujud fisik, perilaku, dan verbal.

2.1.1.4 Ciri-ciri Budaya Organisasi

Budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagusnya suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun.

O'Reilly, Chatman, dan Caldwell menemukan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut (Munandar, 2012):

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*): Mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktik-praktik formal.
2. Stabilitas dan keamanan (*stability and security*): Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.
3. Penghargaan kepada orang (*respect for people*): Memperllihatkan toleransi, keadilan, dan penghargaan terhadap orang lain.
4. Orientasi hasil (*outcome orientation*): Memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil, capaian, dan tindakan.
5. Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*): bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
6. Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*): mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi persaingan. (Luthans & Hodgetts, 2003).
7. Keteraturan perilaku yang bisa diamati yang ditandai oleh bahasa, terminologi, dan ritual.
8. Norma yang tercermin dalam hal jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan tingkat kerja sama antara manajemen dan karyawan.
9. Nilai-nilai dominan pendukung organisasi dan mengharapakan untuk saling berbagi, untuk menghasilkan produk yang tinggi atau kualitas layanan, tingkat absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.
10. Filsafat yang ditetapkan dalam perusahaan, keyakinan tentang bagaimana karyawan dan bagaimana pelanggan harus diperlakukan.

11. Aturan yang mendikte tidak boleh dilakukan pada perilaku karyawan yang berkaitan dengan bidang-bidang seperti produktivitas, hubungan pelanggan, dan kerjasama antargolongan.
12. Iklim organisasi tercermin dari cara karyawan berinteraksi satu sama lain, melayani pelanggan, dan apa yang mereka rasakan tentang atasan.

Budaya organisasi lebih penting diperhatikan pada saat ini. Meningkatnya kompetisi, globalisasi, *mergers*, akuisisi, *takeovers*, *buyouts*, aliansi, dan berbagai perkembangan tenaga kerja telah menciptakan kebutuhan besar. Hal ini dijelaskan dalam (Soetopo, 2010).

1. Koordinasi dan integrasi seluruh unit organisasi dalam rangka meningkatkan efisiensi, kualitas, dan kecepatan desain, manufaktur, dan memberikan produk serta layanan.
2. Produk, strategi, inovasi proses dan kemampuan untuk berhasil memperkenalkan teknologi baru seperti teknologi informasi.
3. Manajemen yang efektif dari unit kerja dan meningkatkan keragaman di tempat kerja.
4. Manajemen lintas budaya perusahaan global dan/atau kemitraan multinasional.
5. Pembangunan budaya yang menggabungkan aspek budaya dari organisasi yang berbeda.
6. Pengelolaan keragaman di tempat kerja.
7. Fasilitasi dan dukungan dari tim kerja.

Menurut (Hasibuan, 2010) menyatakan bahwa ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan mencakup esensi budaya organisasi, ketujuh ciri tersebut adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko: Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail: Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail/rincian.
3. Orientasi hasil: Sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil-hasil dan keluaran daripada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tersebut.
4. Orientasi ke orang: Sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut memperhitungkan dampak dari keluarannya terhadap para karyawannya.
5. Orientasi tim: Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi seputar kelompok-kelompok daripada seputar perorangan.
6. Keagresifan: sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Kemantapan: sejauh mana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2013) menyebutkan tiga ciri budaya organisasi yang penting yaitu:

1. Budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi.
2. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di tempat kerja.
3. Budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda (pandangan ke luar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan).

Menurut (Luthans, 2010) menyebutkan beberapa ciri penting budaya organisasi yaitu:

1. Aturan perilaku yang diamati: ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma: ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
3. Nilai dominan: organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama.
4. Filosofi: terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan: terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan.
Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim organisasi: merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Setiap budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri tertentu berskala organisasi yang bersifat homogen. Semua budaya ini harus dipahami dan dipadukan, jika organisasi itu ingin bekerja efektif. Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi

Jadi, berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya karyawan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam memberi identifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dalam membuat suatu keputusan, mengembangkan suatu metode sehingga individu dapat menerima *feedback* atas prestasi yang dibuat, menjaga sistem *reward* dan *reinforcement* yang diberlakukan dalam organisasi. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

2.1.1.5. Jenis Jenis Budaya Organisasi

Nilai dan norma budaya organisasi merupakan manifestasi dasar dalam proses stabilitas elemen dan perubahan dalam organisasi. Berikut jenis jenis budaya organisasi menurut (Siswanto, 2015) yaitu :

1. Budaya peran (*apollo*)

Jenis budaya organisasi (lembaga) yang dimiliki ciri-ciri birokrasi tinggi, dikelola secara ilmiah dan memiliki disiplin tinggi.

2. Budaya kuasa (*zeus*)

Jenis budaya organisasi yang mempunyai ciri-ciri yaitu ada seorang tokoh di tengah-tengah dan di pusat hubungan dengan teman-teman yang sehati sepikiran dan mempunyai ciri-ciri lisan yang kuat dan intuitif.

3. Budaya tugas atau matrik (*athena*)

Jenis budaya organisasi di mana di dalamnya orang-orang berkumpul dari latar belakang ilmu dan keterampilan yang berbeda-beda, namun mereka berfokus pada tugas yang sama.

4. Budaya atomistis (*bionysius*)

Jenis budaya organisasi di mana di dalam orang-orang berkumpul karena suatu minat, visi atau keterangan yang sama.

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja tanpa ada proses yang menciptakan. Proses budaya dapat dilihat berdasarkan dari terbentuknya, dipertahankannya dan dikembangkannya budaya organisasi itu. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya, maka adanya proses adaptasi budaya.

Sedangkan menurut (Tika, 2014) Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya:

1. Berdasarkan Proses Informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut.

- a. Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
- b. Budaya ideologis, dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).
- c. Budaya konsensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsesus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

d. Budaya hierarkis, dalam budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya

Berdasarkan tujuannya yaitu budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik, dan budaya organisasi sosial.

Makin kuat budaya sebuah organisasi, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan peraturan formal untuk memberi pedoman pada perilaku karyawan. Pedoman tersebut akan dihayati oleh para karyawan jika mereka menerima budaya organisasi.

2.1.1.6. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Kebersamaan anggota dalam sebuah budaya organisasi memiliki nilai dan norma yang dianut secara bersama, kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan serta pembinaan terhadap anggota karyawan yang dapat membantu memperkuat nilai dari inti budaya organisasi. Rivai & Sagala, (2014) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menjadi 2 yaitu :

1. Faktor dari luar, antara lain :

- a. Intensitas, dimana semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar juga hal ini dapat dipahami.
- b. Ukuran, dimana semakin besar suatu objek maka akan semakin mudah dipahami.
- c. Berwarna atau kontras.
- d. Pengulangan stimulus dari luar, yang diulang akan memberikan banyak yang lebih besar dari pada yang sekali dilihat atau didengar.

2. Faktor dari dalam, antar lain :

- a. Belajar, karyawan akan mempelajari budaya perusahaan tempat ia bekerja. Hasil belajar berupa peningkatan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang budaya organisasi.
- b. Motivasi yaitu, motivasi karyawan menggerakkan karyawan untuk mempelajari atau melakukan nilai – nilai yang ada pada budaya organisasi.
- c. Kepribadian yaitu penyesuaian kepribadian masing – masing karyawan terhadap nilai yang ada pada budaya organisasi.

Menurut (Luthans, 2010) Ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Kondisi fisik

seseorang berhubungan erat dengan perawatan kesehatan yang baik. Ditandai dengan kebugaran yang memuaskan, jauh dari sakit dan penyakit yang berkepanjangan, yang dapat mengganggu kehidupan sehari – hari, lingkungan hidup, masalah perubahan dengan kepadatan penduduk yang tinggi, apalagi dikota besar sehingga berpengaruh terhadap kesehatan lingkungan dan kondisi fisik seseorang.

2. Kondisi mental psikis

alam pikiran, emosi dan kondisi kejiwaan seseorang adalah motor atau dasar dalam tingkah laku, berinteraksi dengan orang lain, berkarya dan berpengaruh terhadap perasaan bahagia atau tidak bahagia. Kondisi mental psikis ini ditandai dengan perasaan puas, bahagia dalam kehidupan sehari – hari.

3. Kondisi sosio – ekonomi dan budaya.

Setiap orang yang mencapai usia dewasa seyogyanya mempunyai status dan bias memperlihatkan peranannya secara wajar. Ditandai dengan adanya jabatan, pangkat, pekerjaan yang memungkinkan dapat memenuhi kebutuhan dasar dan minimal sebagai anggota masyarakat. Kondisi keluarga dan masyarakat banyak pula dipenuhi oleh faktor budaya, bersifat material dan material yang sering menimbulkan ketidakseimbangan dalam keluarga.

4. Kondisi lingkungan khusus.

Kebahagiaan dan ketidakseimbangan dalam keluarga dipengaruhi oleh lingkungan hidup yang secara khusus berpengaruh, misalnya lingkungan pekerjaan. Hubungan anggota keluarga dalam pekerjaan mengalami gangguan atau hambatan akan bertakwa dalam keluarga, dengan demikian berakibat negatif bagi diri sendiri maupun orang lain

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi fisik seseorang, kondisi mental psikis, kondisi sosio – ekonomi dan budaya dan kondisi lingkungan khusus.

2.1.1.7. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat akan membantu memberikan kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan untuk bertumbuh. Berikut ada 7 indikator budaya organisasi menurut (Robbins, 2012) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim, bukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Stabilitas. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik. Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku

Luthans, (2010) menyebutkan indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Keteraturan perilaku yang bisa diamati yang ditandai oleh bahasa, terminologi, dan ritual.
2. Norma yang tercermin dalam hal jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan tingkat kerja sama antara manajemen dan karyawan.
3. Nilai-nilai dominan pendukung organisasi dan mengharapkan untuk saling berbagi, untuk menghasilkan produk yang tinggi atau kualitas layanan, tingkat absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.

4. Filsafat yang ditetapkan dalam perusahaan, keyakinan tentang bagaimana karyawan dan bagaimana pelanggan harus diperlakukan.
5. Aturan yang mendikte tidak boleh dilakukan pada perilaku karyawan yang berkaitan dengan bidang-bidang seperti produktivitas, hubungan pelanggan, dan kerjasama antargolongan.
6. Iklim organisasi tercermin dari cara karyawan berinteraksi satu sama lain, melayani, dan apa yang mereka rasakan tentang atasan.

Dalam mewujudkan budaya organisasi yang tepat diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Budaya organisasi tidak muncul begitu saja, akan tetapi bila sudah muncul maka budaya tersebut sukar untuk dipadamkan, artinya akan melekat dalam organisasi tersebut. Kebiasaan, tradisi, dan cara-cara umum yang dilakukan sebelumnya dan tingkat keberhasilan yang diperoleh dengan usaha keras tersebut

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya.

Menurut (Kadarisman, 2013) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Samsuddin, 2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sering dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Siagian, (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan (Hasibuan, 2018) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya (Hasibuan, 2018) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Robbins, (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Motivasi akan tampak sebagai sebuah kebutuhan dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan yang produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu

Adapun tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut (Sardiman, 2016) tujuan motivasi ada tiga yaitu :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut (Purwanto, 2007) menyatakan bahwa secara umum dapat dikatakan “tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau

menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Terdapat beberapa manfaat motivasi menurut (Hasibuan, 2018) antara lain:

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

Manfaat lain motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

Menurut (Sardiman, 2016) manfaat motivasi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut (Arep & Tanjung, 2011) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.2.3 Metode Metode Motivasi

Tugas yang diembankan perusahaan kepada karyawan tentu didasarkan pada kecakapan dan keterampilan yang karyawan miliki. Hal ini menjadi bagian penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, kemampuan, kecakapan serta keterampilan tersebut tidak ada artinya apabila karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat. Hal lain yang menjadi teramat penting adalah adanya motivasi untuk bekerja, karena motivasi merupakan penyebab tersalurkannya perilaku manusia untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan.

Hasibuan, (2018) mengemukakan Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung sebagai berikut :

1. Motivasi langsung (*Direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan

serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tak langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Sule & Saefullah, (2019) menjelaskan bahwa paling sedikit terdapat tiga metode pendekatan motivasi yang telah dikenal dalam dunia manajemen yaitu:

1. Metode Pendekatan Tradisional.

Bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik/biologis saja (melalui insentif/gaji/upah dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan).

2. Metode Pendekatan Hubungan Manusia.

Metode Pendekatan hubungan manusia bahwa motivasi para pekerja tidak hanya membutuhkan uang, tetapi membutuhkan interaksi dengan orang lain.

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil (jamak).

3. Metode Pendekatan SDM.

Pendekatan SDM mengatakan bahwa Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Pekerja berprestasi bukan karena insentif dan pengekuhan sosial. Adanya kesadaran pekerja untuk meraih prestasi kerja itu sendiri.

Wibowo, (2015) menerangkan bahwa metode motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu:

1. *Energize* (memberi daya)

Energize adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.

a. *Exemplify*. Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik.

Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi dan budaya organisasi yang mereka pimpin.

b. *Communicative*. Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar.

c. *Challenge*. Manusia pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

2. *Encourage* (mendorong)

Encourage adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan.

a. *Empower*. Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain. Pelepasan dari energy kolektif hanya dapat terjadi apabila pemimpin membantu orang bertanggung jawab dan mendapat kewenangan untuk bertindak.

b. *Coach* Adalah menjaadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka.

c. *Recognize* Pemimpin yang mengenal bawahan mereka menunjukkan perhatian mereka atas bagaimana pekerjaan dilakukan. Mereka juga mulai membangun dasar budaya pengakuan.

3. *Exhort* (mendesak)

Exhort adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

a. *Sacrifice* Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menepatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan kita sendiri

- b. Inspire Motivasi dapat berkembang jadi inspirasi, karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa pegawai yang dianggap sudah termotivasi adalah karyawan yang sudah dapat melaksanakan tugas, sudah dapat diberi wewenang dan tanggung jawab. pegawai yang dianggap cukup matang sudah mulai dapat bekerja sendiri, sudah dapat mengambil inisiatif sendiri tanpa instruksi yang banyak, dapat diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar, Selanjutnya, metode pemberian motivasi mempengaruhi cara dan bagaimana mendorong karyawan agar lebih produktif.

2.1.2.4. Jenis Jenis Motivasi

Motivasi merupakan salah satu pendorong orang dalam melakukan aktivitas, karyawan yang bermotivasi tinggi memiliki alasan yang kuat dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Ada dua jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka

takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut (Hasibuan, 2018) jenis - jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

Motivasi merupakan keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja, oleh karena itu sudah selayaknya organisasi mampu memberdayakan jenis motivasi dengan baik dalam rangka meningkatkan gairah kerja pegawai.

2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Menurut (Wahjosumidjo, 2007), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal

yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sutrisno, (2016) faktor keberhasilan yang terpenting dalam diri seorang karyawan adalah motivasi, dalam mewujudkan pekerjaan yang diinginkan, motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal antara lain :

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa.

Menurut (Sunyoto, 2017) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, rekan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
4. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.
6. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.
7. Keberhasilan dalam Bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Bayak faktor tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah kesadarannya, dengan demikian dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan menjadi lebih aktif untuk melakukan suatu yang terbaik. Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap orang memiliki faktor yang berbeda beda, terkadang faktor faktor

yang timbul tidak disadari oleh dirinya sendiri faktor tersebut bisa berubah sesuai dengan motif yang terjadi.

2.1.2.5. Indikator Motivasi

Kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki dan membangkitkan seseorang untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan merupakan salah satu indikator dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2016) Indikator Motivasi Kerja yaitu :

1. Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Menurut (Zameer, Ali, Nisar, & Amir, 2014) motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. *Monetary motivational*,
 - a. Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

- b. Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan

2. *Non-monetary motivational*

- a. Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
- b. Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
- c. Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018) indikator motivasi antara lain :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
 - b. Antusias berprestasi tinggi.
 - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b. Keinginan mengambil resiko.
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa.
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya.

c. Kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman penulis bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi sebuah lembaga, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Simamora, 2006) berpendapat disiplin merupakan bentuk

pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Sedangkan, (Hasibuan, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Disiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2016) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Hasibuan, (2018) kedisiplinan adalah fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2011) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Sutrisno, 2016) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan berdasarkan undang-undang baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Menurut (Hartatik, 2018) mengemukakan beberapa tujuan disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin bertujuan untuk mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian

seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Tujuan disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Sutrisno, (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan:

1. Bagi organisasi Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

2.1.3.3. Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Sikap seseorang karyawan dalam mematuhi peraturan dan menjalankan norma norma yang berlaku di dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi dalam pencapaian sebuah tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2016) ada beberapa bentuk kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut.

- a. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi/perusahaan dibagi 2 (dua) bentuk, yaitu:

1. Pendisiplinan Preventif.

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Agar sikap kedisiplinan itu kokoh dan bertahan dalam tiap individu, perusahaan perlu memperhatikan tiga hal, yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Artinya perlu ditanamkan perasaan yang kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan mereka adalah “anggota keluarga besar” organisasi yang bersangkutan.
- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud

seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.

- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.
2. Pendisiplinan Korektif Pendisiplinan ini jika ada karyawan secara nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Pendisiplinan ini harus diterapkan apabila sanksi dilakukan secara bertahap. Artinya adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan:
- a. Peringatan lisan oleh penyelia
 - b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
 - c. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - d. Penundaan kenaikan pangkat
 - e. Pembebasan dari jabatan
 - f. Pemberhentian sementara
 - g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
 - h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan

diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku hanya untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai akan mematuhi peraturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, bila memang ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para pegawai akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja yang melanggar peraturan bersama itu akan dicap melanggar disiplin dan perlu dikenakan sanksi.

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam penegakkan disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2018) pada dasarnya faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh–sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan– peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Apabila kesemua faktor tersebut diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016), beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam bekerja antara lain :

1. Faktor internal terdiri dari:
 - a. Pengalaman kerja
 - b. Hubungan kerjasama bawahan dengan pimpinan
 - c. Rasa ingin diakui
2. Faktor eksternal terdiri dari:
 - a. Perhatian atasan terhadap bawahan
 - b. Pengawasan yang dilakukan atasan
 - c. Keadaan lingkungan kerja
 - d. Tingkat kesejahteraan yang diberikan

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi 24 juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 1. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa kedisiplinan merupakan suatu keadaan yang kompleks karena didalamnya di pengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Faktor dari dalam merupakan pengalaman kerja, rasa ingin diakui oleh orang lain, baik sesama pegawai, bawahan terhadap atasan, atasan terhadap bawahan maupun sesama atasan.

Sedangkan faktor dari luar antara lain berupa perhatian atasan terhadap bawahan. Perhatian tidak selalu berupa pemberian gaji atau upah yang tinggi juga dalam bentuk komunikasi sosial atau interaksi antara bawahan dengan atasan. Sikap memperhatikan dengan ramah ketika bawahan mengalami kekeliruan dan lain-lain yang merupakan bentuk perhatian atasan terhadap bawahannya. Hal ini berperan positif dalam usahan mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pagawai dalam organisasi. Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Rendah atau tidaknya kedisiplinan seorang karyawan dilihat dari berbagai indikator, Menurut (Hasibuan, 2018) indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan oleh perusahaan maka pegawai tidak memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplin pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu perusahaan maupun yayasan. Tanpa dukungan disiplin pegawai maka sulit yayasan mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku pegawai, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi.

Menurut (Agustini, 2011) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran Jumlah kehadiran pegawai saat bekerja yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
2. Tata Cara Kerja Aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.
3. Ketaatan pada Atasan Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran Bekerja Sikap kerja seorang pegawai yang secara sukarela mengerjakan tugasnya tidak dengan paksaan.
5. Tanggung jawab Kesiapan seorang pegawai dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya serta perilakunya dalam bekerja.

Menurut (Soejono, 2010) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.
5. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.

Dari beberapa indikator tersebut tujuan utama perusahaan yaitu untuk membuat peraturan yang diberikan kepada individu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap budaya organisasi telah banyak dilakukan, dengan demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda, lokasi obyek penelitian berbeda dan tahun yang berbeda. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi diantaranya :

Tabel 3.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017)	The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers	Variabel Independen Compensation, Organizational Culture, Islamic Work Ethic. Variabel independent Job Satisfaction dan Job Performance	Structural Equation Modelling (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	(Brahmasari & Suprayetno, 2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Variabel Dependen Motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi Variabel Independent kepuasan kerja	Structural Equation Modelling (SEM)	Hasil Penelitian Menunjukkan Motivasi Kerja kepemimpinan dan budaya organisasi Berpengaruh Terhadap kepuasan kerja

3	(Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Dependen Kepuasan Kerja Variabel Independen Disiplin Kerja dan Kompensasi	Teknis Analisis Data Regresi Linier Beganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	(Hasibuan, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Variabel Dependen kepuasan kerja	Teknis Analisis Data Regresi Linier Beganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi disiplin kerja dan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5	(Lukita, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai	Variabel Independen Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Variabel Dependen kepuasan kerja	Structural Equation Modelling (SEM)	Hasil Penelitian Menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.3. Kerangka Berpikir

Setiap organisasi terutama organisasi formal mempunyai budaya tersendiri dan menjadi ciri khas organisasinya. Efektifitas dan keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi karyawan, tetapi juga diukur oleh bagaimana orang-orang di dalam organisasi tersebut dapat bekerja secara disiplin dan merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu variabel tersebut merupakan variabel yang penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan

2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap suatu budaya organisasi. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari budaya organisasi tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau sehingga unsur ini sangat penting di dalam budaya organisasi. Penuhnya karyawan dapat juga timbul karena ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji penghasilan, imbalan, yang dirasakan adil, penyediaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Organisasi yang mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi akan menimbulkan kepuasan kerjanya rendah, serta tidak tercipta kepuasan kerja.

Hasil penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019); (Tanjung, 2016); (Hasibuan, 2015); (Herawan, 2015) ; (Jufrizen, 2017); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi yang kuat dapat membantu pegawai belajar beradaptasi dengan lingkungannya yang mana mempengaruhi pada budaya organisasi. Sebaliknya jika motivasi pegawai lemah maka semangat dalam diri pegawai untuk belajar beradaptasi dengan lingkungan pada budaya organisasi kurang diterapkan.

Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap suatu budaya organisasi. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari budaya organisasi tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau sehingga unsur ini sangat penting di dalam budaya organisasi. Paus tidaknya karyawan dapat juga timbul karena ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan, gaji penghasilan, imbalan, yang dirasakan adil, penyediaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Hasil penelitian (Rismayadi & Maemunah, 2016); (Sudiyanto, 2015); (Sudibya & Utama, 2012); (Harahap & Khair, 2019); dan (Bahri & Nisa, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

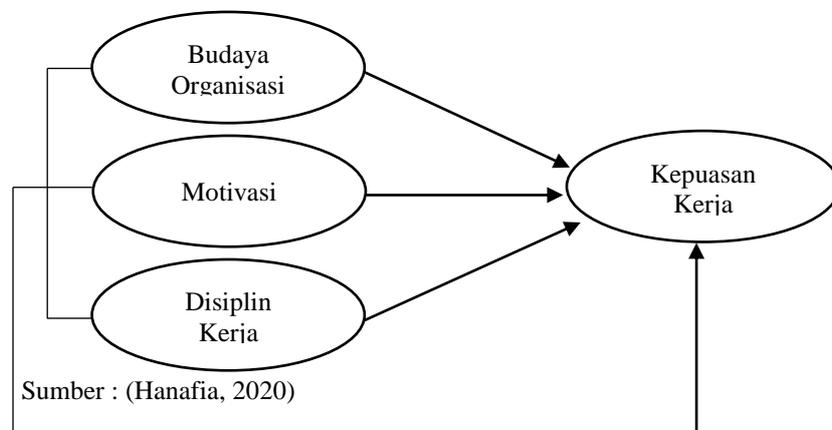
Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan norma dan nilai budaya suatu organisasi, prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa karyawan dapat memelihara dan menjaga nilai dan norma pada perusahaan tersebut.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan

berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap budaya organisasi. Karyawan yang disiplin dalam bekerja, taat pada sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki pengaruh terhadap suatu budaya organisasi. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula dampak positif yang dirasakan dalam budaya organisasi tersebut.

Begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan mencerminkan kesesuaian antara harapan dan keinginan dari karyawan tersebut, jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka aturan dan norma dapat berjalan optimal dan sebaliknya kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap penerapan norma dan nilai dari budaya organisasi tersebut. Hasil penelitian (Azhar et al., 2020); (Sekartini, 2016); (Tanjung, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir/Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2018).

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
4. Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menekankan analisisnya pada data data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap budaya organisasi pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*.

3.2. Tempat dan Waktu penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah* jalan Kutilang No.22 Kelurahan Sei Sikambing B, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2020 sampai dengan September 2020. Jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal dan waktu penelitian

No	Kegiatan	Mart 2020	Apr 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agus 2020	Sept 2020
1	Pra riset	■						
2	Penyusunan proposal		■	■	■			
3	Seminar proposal				■			
4	Pengumpulan data					■	■	
5	Analisa data					■	■	
6	Menyusun laporan tesis					■	■	
7	Seminar hasil							■
8	Sidang Tesis							■

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan semua karyawan di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan* keseluruhan berjumlah 85 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan sampling, Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang berjumlah 85 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penjelasan yang terukur mengenai variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu:

Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel independen /bebas dan Budaya Organisasi (Y) sebagai variabel dependen/terikat.

Operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Tabel Defenisi Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Budaya Organisasi	Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Orientasi hasil 3. Orientasi orang 4. Orientasi tim 5. Keagresifan. 6. Stabilitas. 7. Perhatian
2	Motivasi	Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Antusias 3. Konsisten 4. Komunikatif 5. Berkerja sama
3	Disiplin Kerja	Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat waktu 2. Taat peraturan 3. Taat aturan perilaku 4. Tanggung jawab
4	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuisisioner

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan

di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti memberikan kuisisioner untuk diisi oleh responden yang berhubungan dengan variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja serta satu variable terikat Budaya Organisasi pada karyawan *Ma'had Abu Ubaidah. Bin Al Jarrah Medan*

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.4. Tingkatan Jawab Kuisisioner

1.	Sangat Setuju (SS)	Nilai = 5
2.	Setuju (S)	Nilai = 4
3.	Kurang Setuju (KS)	Nilai = 3
4.	Tidak Setuju (TS)	Nilai = 2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	Nilai = 1

Sumber : (Ghozali, 2012)

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih dilokasi penelitian. Data primer didapat secara langsung melalui penyebaran angket
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian dan situs internet mendukung penelitian ini.

3.5.2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi Studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*

3.5.3. Uji Instrument Penelitian

Uji instrument penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan sesuai dengan standar metode penelitian. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 20.0 for Windows

3.5.3.1 Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Penghitungan validitas kuesioner variabel budaya organisasi yang terdiri dari 14 item pernyataan dilakukan menggunakan program SPSS 20 dengan analisis faktor. Setelah dilakukan uji statistik, dapat diketahui ada 14 item pernyataan yang dinyatakan valid. Adapun item pernyataan variabel budaya organisasi yang dinyatakan valid dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.8. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	Nilai Analisis Faktor	Keterangan
1	Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja	0,485	Valid
2	Saya selalu berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan	0,368	Valid
3	Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail	0,628	Valid
4	Sejauh ini saya merasa bahwa manajemen lebih mengutamakan pada hasil dan keluaran	0,727	Valid
5	Saya mempunyai banyak sahabat ditempat kerja	0,694	Valid
6	Saya selalu mendapatkan pengarahan oleh atasan saat bekerja	0,575	Valid
7	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja Team	0,568	Valid

8	Saya menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.	0,424	Valid
9	Saya dituntut untuk memberikan ide-ide yang dapat membantu memberikan citra yang baik bagi ma'had abu ubaidah	0,741	Valid
10	Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik.	0,687	Valid
11	Saya mampu menyesuaikan	0,799	Valid
12	Budaya yang dianut oleh ma'had abu ubaidah membuat saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat	0,599	Valid
13	Ma'had Abu Ubaidah selalu melakukan sosialisasi terbuka kepada saya mengenai peraturan-peraturan perusahaan	0,582	Valid
14	Saya selalu diminta pendapat dan saran mengenai aturan-aturan yang berlaku di ma'had abu ubaidah	0,771	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 20 (2020)

Hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa 14 item pertanyaan mengenai budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.5.3.2. Uji Validitas Motivasi (X2)

Penghitungan validitas kuesioner variabel motivasi yang terdiri dari 10 item pernyataan dilakukan menggunakan program SPSS 20 dengan analisis faktor. Setelah dilakukan uji statistik, dapat diketahui ada 10 item pernyataan yang dinyatakan valid. Adapun item pernyataan variabel motivasi yang dinyatakan valid dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item Pernyataan	Nilai Analisis Faktor	Keterangan
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	0,762	Valid

2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0,631	Valid
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0,819	Valid
4	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.	0,855	Valid
5	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan teman sejawat di kantor.	0,678	Valid
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,637	Valid
7	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	0,711	Valid
8	Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih	0,682	Valid
9	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	0,814	Valid
10	Saya mampu menggunakan potensi diri	0,734	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 20 (2020)

Hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan mengenai budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.5.3.3. Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Penghitungan validitas kuesioner variabel disiplin kerja yang terdiri dari 8 item pernyataan dilakukan menggunakan program SPSS 20 dengan analisis faktor. Setelah dilakukan uji statistik, dapat diketahui ada 8 item pernyataan yang dinyatakan valid. Adapun item pernyataan variabel motivasi yang dinyatakan valid dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai Analisis Faktor	Keterangan
1	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,458	Valid
2	Saya selalu hadir dan beraktivitas selama jam kerja.	0,286	Valid
3	Saya taat terhadap peraturan yang telah	0,668	Valid

	ditetapkan		
4	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	0,747	Valid
5	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan Anda tanpa alasan	0,741	Valid
6	Saya berusaha tidak melanggar peraturan perusahaan walaupun tidak ada pengawasan	0,677	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0,549	Valid
8	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab dan saya kerjakan secara optimal	0,419	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 20 (2020)

Hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa 8 item pertanyaan mengenai disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.5.3.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Penghitungan validitas kuesioner variabel motivasi yang terdiri dari 14 item pernyataan dilakukan menggunakan program SPSS 20 dengan analisis faktor. Setelah dilakukan uji statistik, dapat diketahui ada 14 item pernyataan yang dinyatakan valid. Adapun item pernyataan variabel motivasi yang dinyatakan valid dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai Analisis Faktor	Keterangan
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0,619	Valid
2	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini	0,460	Valid
3	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.	0,710	Valid
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	0,780	Valid
5	Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.	0,643	Valid
6	Saya tidak pernah memanipulasi data untuk kepentingan pribadi	0,536	Valid

7	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan	0,605	Valid
8	Saya berkeinginan untuk berkreatifitas	0,504	Valid
9	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	0,753	Valid
10	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,731	Valid
11	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0,862	Valid
12	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	0,678	Valid
13	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.	0,639	Valid
14	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,745	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 20 (2020)

Hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa 14 item pertanyaan mengenai budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Sugiyono, (2018), reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai kehandalan melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Untuk menentukan apakah suatu indikator/item reliabel atau tidak, maka dilihat dari koefisien *alpha*, yaitu jika koefisien *alpha* nilainya lebih besar dari alpha standart (α Cronbach > 0.60), berarti bahwa indikator atau item dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas terhadap 4 variabel yang diuji

yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pada variabel yang diteliti dapat dilihat nilai *alpha cronbach's*. Uji reliabilitas dikatakan reabel jika hasil perhitungan sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* $< 0,6$ = reabilitas buruk
2. *Cronbach's alpha* $0,6 - 0,79$ = reabilitas diterima
3. *Cronbach's alpha* $0,8$ = reabilitas baik

3.5.4.1. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja pegawai berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan sebagai berikut :

Tabel 3.12. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,944	14

Hasil uji reliabilitas diperoleh *Alpha Cronbach's* sebesar 0,944 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Alpha Cronbach's* $0,944 > 0,60$. Berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten

3.5.4.2. Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)

Hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan sebagai berikut :

Tabel 3.9. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Hasil uji reabilitas diperoleh *Alpha Cronbach's* sebesar 0,903 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Alpha Cronbach's* $0,903 > 0,60$. Berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

3.5.4.3. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Hasil pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan sebagai berikut :

Tabel 3.10. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	8

Hasil uji reabilitas diperoleh *Alpha Cronbach's* sebesar 0,926 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Alpha Cronbach's* $0,926 > 0,60$. Berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

3.5.4.4. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian reliabilitas variabel Kepuasan kerja berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan sebagai berikut :

Tabel 3.11. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	14

Hasil uji reabilitas diperoleh *Alpha Cronbach's* sebesar 0,937 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Alpha Cronbach's* 0,900 >0,60. Berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

3.6. Teknik Analisa Data

3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial.

Priyatno, (2013) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Analisis ini didasarkan pada hubungan satu variabel dependen dengan lebih satu variabel independen

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa: Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel

dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja
X1,X2,X3,	= Budaya, Motivasi, Disiplin Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Parameter koefisien masing-masing variabel
α	= Konstanta
ϵ	= Error

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variable independent adalah Budaya organisasi (X1), Motivasi (X2), Dan Disiplin kerja (X3), Sedangkan variable dependen adalah Kepuasan kerja (Y) sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

3.6.5. Uji Hipotesis

3.6.5.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Ghazali (2011: 98) menyebutkan Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara persial terhadap variable dependen. Untuk menentukan nilai t statistik tabel digunakan tingkat signifikansi 5% .

Menurut (Sugiyono, 2018) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Menurut (Siregar, 2015), kaidah pengujian uji t adalah :

Ho: $\beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Ha : $\beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

Bentuk pengambil keputusan uji t :

- H0 diterima jika nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

-H0 ditolak jika nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- diterima jika nilai \leq atau nilai sig $> \alpha$

Ho diterima tidak terdapat pengaruh signifikan,

- ditolak jika nilai \geq atau nilai sig $< \alpha$

Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

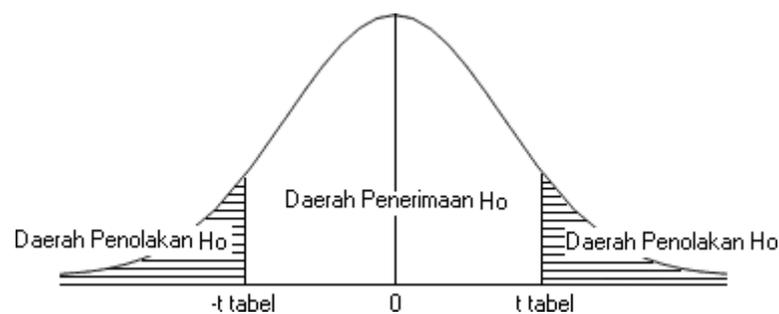
Menentukan t tabel Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k jumlah variabel independen).

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = nilai t hitung
 r = nilai koefisien korelasi
 n = jumlah sampel



Sumber : (Ghozali, 2012)

Gambar 3.1. Kaidah pengujian hipotesis (uji t)

3.6.5.2. Uji Signifikan Simultan (uji F)

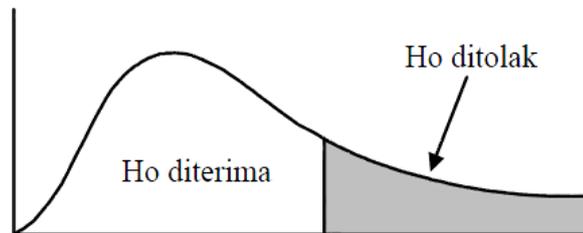
Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F kritis (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada analisis of variance. Untuk menentukan nilai F-tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%.

Ghozali, (2012) mengatakan bahwa Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Adapun yang menjadi hipotesis nol dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: tidak berpengaruh signifikan
- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

Menurut Siregar (2015: 304) kaidah pengujian uji F yaitu:



Gambar 3.2 Daerah kritis pengujian uji F

Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

- H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

F_{hitung} hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = $k(n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut :

- ditolak jika $>$ atau nilai sig $< \alpha$
- diterima jika $<$ atau nilai sig $> \alpha$

Jika terjadi penerimaan , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula

pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

Menentukan F tabel Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 2 df (n - k - 1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

Rumus uji F seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2007) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - M - 1)}{M(1 - R^2)}$$

Keterangan:

N = Banyak sampel

M = banyak predictor

R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

3.6.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai terikatnya.

Menurut (Siregar, 2015), koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) yang diberikan variabel X terhadap perubahan variabel Y. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik pula variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Rumus koefisien determinasi adalah : $D = R^2 \times 100\%$

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika K_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *adjusted r₂* membantu dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan data responden seperti jenis kelamin, Usia, dan pendidikan karyawan agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Berdasarkan informasi yang di peroleh peneliti dari responden yaitu :

Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	28 Orang
2	Perempuan	57 Orang
	Total	85 Orang

Sumber : Pengolahan data Excel (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 dijelaskan bahwa dari total 85 orang responden sebanyak 57 orang berjenis kelamin laki-laki dan 28 orang responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia responden penelitian di Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2. Klasifikasi Jenjang Pendidikan Usia

No	USIA	Jumlah
1	< 25 tahun	21 Orang
2	26 – 30 Tahun	13 Orang
3	31 – 35 Tahun	23 Orang
4	36 – 40 Tahun	16 Orang
5	> 40 Tahun	12 Orang
	Total	85 Orang

Sumber : Pengolahan data Excel (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 sebanyak 85 orang responden dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 21 orang, usia antara 26 – 30

tahun sebanyak 13 orang, usia antara 31 – 35 tahun sebanyak 23 orang, Usia 36 – 40 Tahun sebanyak 16 orang, dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 12 orang .

Berdasarkan pendidikan responden penelitian di Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3. Klasifikasi Jenjang Pendidikan Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	SMA	21 Orang
2	Diploma	14 Orang
3	S1	26 Orang
4	S2	20 Orang
5	S3	4 Orang
	Total	85 Orang

Sumber : Pengolahan data Excel (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 sebanyak 85 orang responden dapat dijelaskan bahwa jenjang pendidikan SMA sebanyak 21 orang, Diploma sebanyak 14 orang, S1 sebanyak 26 orang, S2 20 Orang, S3 sebanyak 4 orang.

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.1.1. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Varibel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 14 item pernyataan. Hasil tabulasi data pernyataan responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja

No Pernyataan	Jawaban Alternatif											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	35	36	42	9	11	6	7	4	5	85	100
2	32	38	41	48	8	9	1	1	3	4	85	100
3	30	35	39	46	10	12	4	5	2	2	85	100
4	29	34	40	47	11	13	2	2	3	4	85	100
5	29	34	46	54	6	7	2	2	2	2	85	100

6	42	49	31	36	8	9	2	2	2	2	85	100
7	27	32	42	49	13	15	1	1	2	2	85	100
8	31	36	37	44	10	12	4	5	3	4	85	100
9	26	31	45	53	9	11	3	4	2	2	85	100
10	23	27	46	54	12	14	2	2	2	2	85	100
11	14	16	37	44	21	25	9	11	4	5	85	100
12	21	25	38	45	17	20	6	7	3	4	85	100
13	29	34	41	48	10	12	2	2	3	4	85	100
14	23	27	46	54	11	13	3	4	2	2	85	100

Sumber :Pengolahan data Excel (2020)

Dari data diatas dapat dijelaskan tabulasi angket hasil jawaban responden dalam variabel kepuasan kerja bahwa :

1. Sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, 36 orang menyatakan setuju dan 9 orang menyatakan kurang setuju dalam hal menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
2. Sebanyak 32 orang menyatakan sangat setuju, 41 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan kurang setuju dalam hal menikmati pekerjaan dengan teman-teman
3. Sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, 39 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan kurang setuju dalam hal penempatan kerja sesuai dengan keahlian
4. Sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan kurang setuju dalam hal pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan
5. Sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju dan 6 orang menyatakan kurang setuju dalam hal tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.
6. Sebanyak 42 orang menyatakan sangat setuju, 31 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan kurang setuju dalam hal memanipulasi data untuk kepentingan pribadi.

7. Sebanyak 27 orang menyatakan sangat setuju, 42 orang menyatakan setuju dan 13 orang menyatakan kurang setuju dalam hal pekerjaan menuntut adanya berbagai macam keterampilan .
8. Sebanyak 31 orang menyatakan sangat setuju, 37 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan kurang setuju dalam hal keinginan untuk berkeaktifitas
9. Sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju, 45 orang menyatakan setuju dan 9 orang menyatakan kurang setuju dalam hal pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.
10. Sebanyak 23 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan kurang setuju dalam hal Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
11. Sebanyak 14 orang menyatakan sangat setuju, 37 orang menyatakan setuju dan 21 orang menyatakan kurang setuju dalam hal gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan
12. Sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, 38 orang menyatakan setuju dan 17 orang menyatakan kurang setuju dalam hal gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab
13. Sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju, 41 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan kurang setuju dalam hal lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman
14. Sebanyak 23 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan kurang setuju dalam hal lingkungan kerja mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan .

4.1.1.2.Pernyataan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Varibel budaya organisasi pada penelitian ini diukur melalui 14 item pernyataan. Hasil tabulasi data pernyataan responden terhadap variabel budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi

No Pernyataan	Jawaban Alternatif											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	33	40	47	12	14	3	4	2	2	85	100
2	30	35	42	49	7	8	5	6	1	1	85	100
3	29	34	42	49	6	7	6	7	2	2	85	100
4	29	34	37	44	13	15	6	7	0	0	85	100
5	38	45	37	44	5	6	3	4	2	2	85	100
6	27	32	39	46	13	15	5	6	1	1	85	100
7	28	33	41	48	12	14	3	4	1	1	85	100
8	28	33	45	53	8	9	4	5	0	0	85	100
9	34	40	38	45	10	12	3	4	0	0	85	100
10	36	42	36	42	9	11	2	2	2	2	85	100
11	28	33	43	51	10	12	3	4	1	1	85	100
12	34	40	40	47	7	8	3	4	1	1	85	100
13	28	33	40	47	13	15	3	4	1	1	85	100
14	30	35	42	49	12	14	1	1	0	0	85	100

Sumber :Pengolahan data Excel (2020)

Dari data diatas dapat dijelaskan tabulasi angket hasil jawaban responden dalam variabel budaya organisasi bahwa :

1. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan kurang setuju dalam hal bekerja dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja
2. Sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, 42 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju dalam hal pastisipasi menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan
3. Sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju, 42 orang menyatakan setuju dan 6 orang menyatakan kurang setuju dalam hal melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail..

4. Sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju, 37 orang menyatakan setuju dan 13 orang menyatakan kurang setuju dalam hal bahwa manajemen lebih mengutamakan pada hasil dan keluaran
5. Sebanyak 38 orang menyatakan sangat setuju, 37 orang menyatakan setuju dan 5 orang menyatakan kurang setuju dalam hal mempunyai banyak sahabat ditempat kerja.
6. Sebanyak 27 orang menyatakan sangat setuju, 39 orang menyatakan setuju dan 13 orang menyatakan kurang setuju dalam hal mendapatkan pengarahan oleh atasaan saat bekerja.
7. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 41 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan kurang setuju dalam hal pekerjaan yang dilakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja tim
8. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 45 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan kurang setuju dalam hal menerima kritik dan saran dri rekan kerja untuk bekerja lebih baik
9. Sebanyak 34 orang menyatakan sangat setuju, 38 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan kurang setuju dalam hal tuntutan untuk memberikan ide ide yang dapay membantu memberikan citra yang baik bagi ma'had abu ubaidah.
10. Sebanyak 36 orang menyatakan sangat setuju, 36 orang menyatakan setuju dan 9 orang menyatakan kurang setuju dalam hal penyelesaian masalah yang terjadi dalam pekerjaan
11. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 43 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan kurang setuju dalam hal penyesuaian diri dengan peraturan nilai dan visi misi perusahaan.

12. Sebanyak 34 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju dalam hal penyesuaian diri dengan cepat terhadap budaya yang dianut ma'had abu ubaidah
13. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju dan 13 orang menyatakan kurang setuju dalam hal sosialisasi peraturan peraturan ma'had abu ubaidah
14. Sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, 42 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan kurang setuju dalam hal diminta pendapat dan saran mengenai aturan-aturan yang berlaku di ma'had abu ubaidah

4.1.1.3. Tabulasi Data Angket Variabel Motivasi

Penyebaran kuisioner kepada karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan dilakukan untuk mengetahui motivasi karyawan melalui 10 item pernyataan. Hasil tabulasi data responden terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tabulasi Data Variabel Motivasi

No Pernyataan	Jawaban Alternatif											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	18	27	32	33	39	7	8	3	4	85	100
2	17	20	27	32	28	33	9	11	4	5	85	100
3	24	28	37	44	17	20	6	7	1	1	85	100
4	28	33	36	42	15	18	3	4	3	4	85	100
5	24	28	45	53	11	13	3	4	2	2	85	100
6	33	39	31	36	17	20	2	2	2	2	85	100
7	16	19	45	53	16	19	6	7	2	2	85	100
8	14	16	43	51	19	22	8	9	1	1	85	100
9	24	28	40	47	14	16	6	7	1	1	85	100
10	28	33	42	49	12	14	2	2	1	1	85	100

Sumber : Pengolahan data Excel (2020)

Dari data diatas dapat dijelaskan tabulasi angket hasil jawaban responden dalam variabel Motivasi bahwa :

1. Sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, 27 orang menyatakan setuju dan 33 orang menyatakan kurang setuju dalam hal gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan.
2. Sebanyak 17 orang menyatakan sangat setuju, 27 orang menyatakan setuju dan 28 orang menyatakan kurang setuju dalam hal Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan
3. Sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju, 37 orang menyatakan setuju dan 17 orang menyatakan kurang setuju dalam hal rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 36 orang menyatakan setuju dan 15 orang menyatakan kurang setuju dalam hal kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja
5. Sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju, 45 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan kurang setuju dalam hal menjada hubungan baik dengan teman sejawat di kantor
6. Sebanyak 33 orang menyatakan sangat setuju, 31 orang menyatakan setuju dan 17 orang menyatakan kurang setuju dalam hal komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
7. Sebanyak 16 orang menyatakan sangat setuju, 45 orang menyatakan setuju dan 16 orang menyatakan kurang setuju dalam hal pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih.
8. Sebanyak 14 orang menyatakan sangat setuju, 43 orang menyatakan setuju dan 19 orang menyatakan kurang setuju dalam hal pemberian insentif atas prestasi yang diraih

9. Sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju dan 14 orang menyatakan kurang setuju dalam hal berusaha mencapai keunggulan dalam bekerja
10. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 42 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan kurang setuju dalam hal menggunakan potensi diri

4.1.1.4. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Varibel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 item pernyataan. Hasil tabulasi data pernyataan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja

No Pernyataan	Jawaban Alternatif											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	38	37	44	12	14	4	5	0	0	85	100
2	34	40	41	48	5	6	4	5	1	1	85	100
3	34	40	40	47	6	7	3	4	2	2	85	100
4	21	25	46	54	14	16	3	4	1	1	85	100
5	34	40	39	46	7	8	4	5	1	1	85	100
6	36	42	36	42	8	9	4	5	1	1	85	100
7	31	36	41	48	8	9	5	6	0	0	85	100
8	31	36	44	52	7	8	2	2	1	1	85	100

Sumber :Pengolahan data Excel (2020)

Dari data diatas dapat dijelaskan tabulasi angket hasil jawaban responden dalam variabel disiplin kerja bahwa :

1. Sebanyak 32 orang menyatakan sangat setuju, 37 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan kurang setuju dalam hal datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .
2. Sebanyak 34 orang menyatakan sangat setuju, 41 orang menyatakan setuju dan 5 orang menyatakan kurang setuju dalam hal karyawan selalu hadir dan beraktivitas selama jam kerja

3. Sebanyak 34 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju dan 6 orang menyatakan kurang setuju dalam hal taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
4. Sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, 46 orang menyatakan setuju dan 14 orang menyatakan kurang setuju dalam hal karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja
5. Sebanyak 34 orang menyatakan sangat setuju, 39 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju dalam hal karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan Anda tanpa alasan
6. Sebanyak 36 orang menyatakan sangat setuju, 36 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan kurang setuju dalam hal tidak melanggar peraturan perusahaan walaupun tidak ada pengawasan.
7. Sebanyak 31 orang menyatakan sangat setuju, 41 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan kurang setuju dalam hal penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu
8. Sebanyak 31 orang menyatakan sangat setuju, 44 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju dalam hal tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab dan dikerjakan secara optimal

4.1.2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20 for Windows*.

4.1.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa, 2015). Uji normalitas kolmogrov-smirnov bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah tabel uji normalitas kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

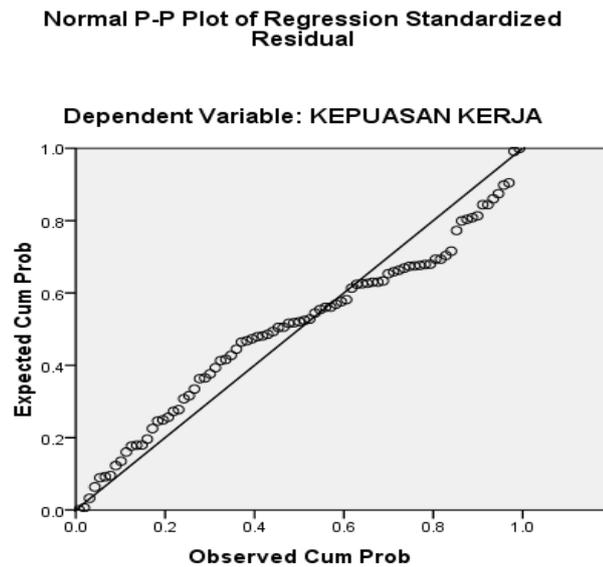
		Unstandardized Residual
	N	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43729215
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.099
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.181
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.123

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: (Aplikasi SPSS Versi, 20.0,2020)

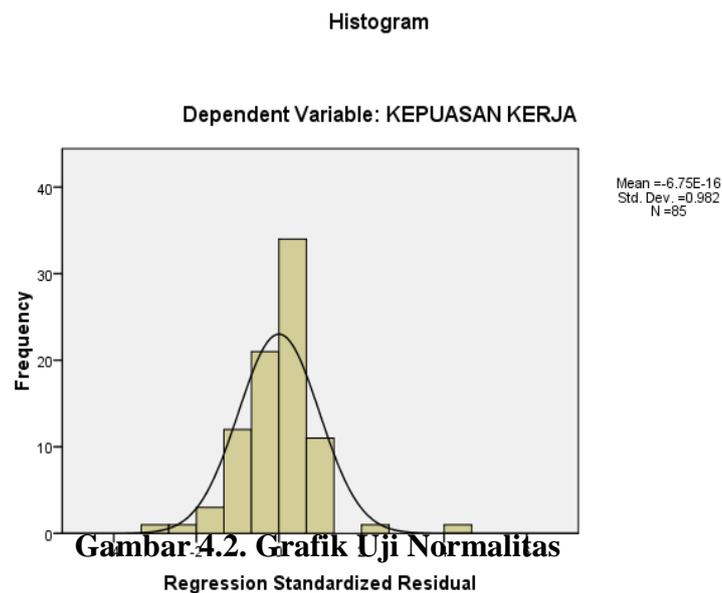
Dari tabel Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai sig pada pengolahan data spss 0,123 mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2015).



Gambar 4.1. P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Dilihat dari pola yang terbentuk, bahwa plot-plot mengikuti garis fit line, maka dapat disimpulkan bahwa variabel diatas berdistribusi normal.



Sumber :Data Olahan Data Penelitian (2020)

Dilihat dari kurva diatas yang membentuk kurva normal dan sebagian besar bar/batang berada dibawah kurva, maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

4.1.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.266	2.523			
	BUDAYA ORGANISASI	.524	.078	.493	.284	3.516
	MOTIVASI	.443	.105	.313	.282	3.541
	DISIPLIN KERJA	.338	.135	.191	.268	3.728

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

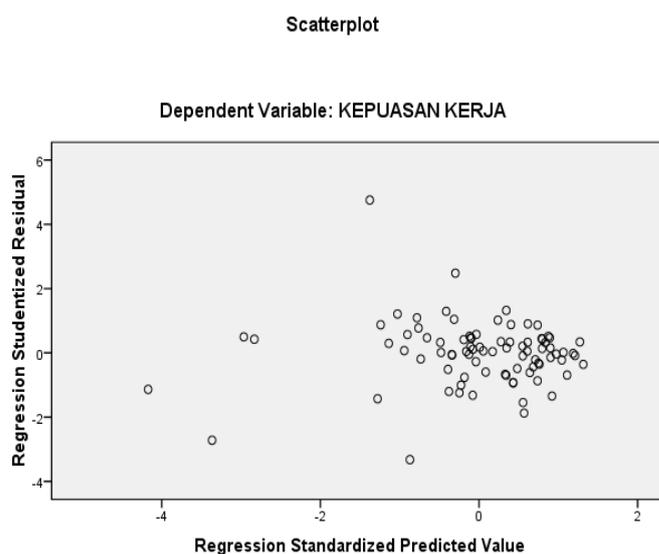
Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

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

4.1.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan

menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.



Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

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

4.1.4. Analisis Regresi Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan

variabel-variabel tersebut. analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2.266	2.523	
	BUDAYA ORGANISASI	.524	.078	.493
	MOTIVASI	.443	.105	.313
	DISIPLIN KERJA	.338	.135	.191

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = -2,266 + 0,524 X_1 + 0,443 X_2 + 0,338 X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Koefisien Konstanta bernilai negatif artinya bahwa ketika ma'had abu ubaidah dalam membangun sebuah kepuasan kerja mempertimbangkan budaya organiasi, motivasi, dan disiplin kerja, maka yang ditimbulkan keputusan menerapkan kepuasan kerja berjalan.
- b. Koefisien budaya organisasi bernilai positif artinya setiap budaya organisasi yang diberikan meningkat, akan disertai dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan sedangkan setiap penurunan budaya organisasi akan disertai penurunan kepuasan kerja karyawan
- c. Koefisien motivasi bernilai positif artinya setiap motivasi yang diberikan meningkat, akan disertai dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan

sedangkan setiap penurunan motivasi karyawan akan disertai penurunan kepuasan kerja karyawan

- d. Koefisien disiplin kerja bernilai positif artinya setiap kenaikan disiplin kerja yang dilakukan karyawan meningkat akan disertai peningkatan kepuasan kerja, sedangkan setiap penurunan disiplin kerja yang dilakukan karyawan menurun akan disertai penurunan kepuasan kerja.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, variabel independennya yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependennya yaitu budaya organisasi.

Menurut (Siregar, 2015), kaidah pengujian uji t adalah :

$H_0: \beta = 0$: artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : \beta \neq 0$: artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Bentuk pengambil keputusan uji t :

- H_0 diterima jika nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- H_0 ditolak jika nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

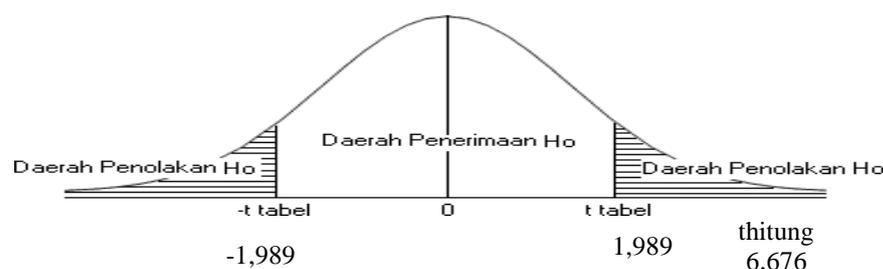
Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

Menentukan t tabel Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ (n adalah jumlah kasus dan k jumlah variabel independen). Hasil uji t pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap budaya organisasi ma'had abu ubaidah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t) Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-2.266	2.523	-.898	.372
	BUDAYA ORGANISASI	.524	.078	6.676	.000
	MOTIVASI	.443	.105	4.225	.000
	DISIPLIN KERJA	.338	.135	2.513	.014

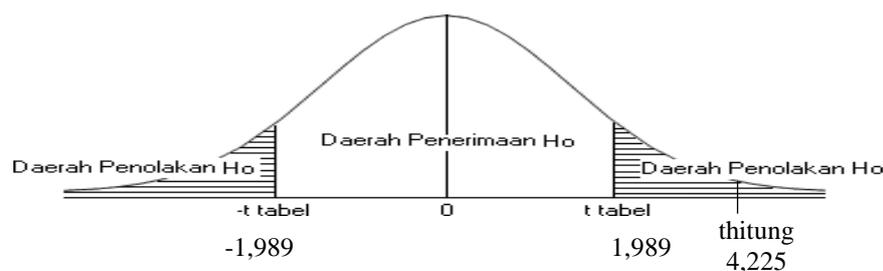
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: Hasil Output SPSS (2020)



(Sumber : Olah Data Uji t, 2020)

Gambar 4.4 : Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

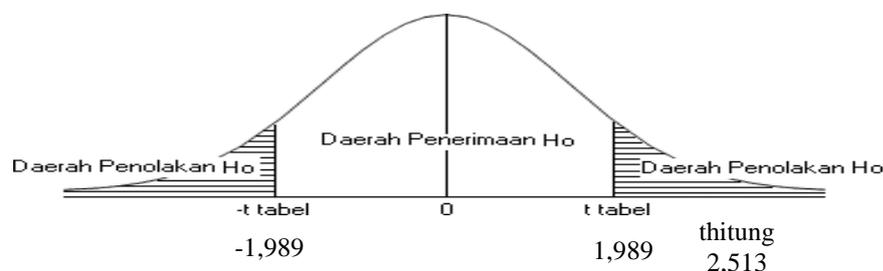
Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai thitung $6,676 > t_{tabel} 1,989$ dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ma'had abu ubaidah.



(Sumber : Olah Data Uji t, 2020)

Gambar 4.5 : Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi berdasarkan tabel 4.12 dapat diperoleh nilai thitung $4,225 > t \text{ table } 1,989$ dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ma'had abu ubaidah.



(Sumber : Olah Data Uji t, 2020)

Gambar 4.5 : Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan tabel 4.12 dapat diperoleh nilai thitung $2,513 > t \text{ tabel } 1,989$ dengan nilai Sig $0,014 < 0,05$ dapat disimpulkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ma'had abu ubaidah.

4.1.5.2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun bentuk pengujian dan dasar pengambilan keputusan uji F adalah :

- 1) Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y
- 3) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: tidak berpengaruh signifikan
- 4) $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan
- 5) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- 6) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05
- 7) Menentukan F tabel Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$,
df 1 (jumlah variabel-1) = 2 df (n – k – 1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

Hasil uji pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, terhadap budaya organisasi ma'had abu ubaidah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6907.589	3	2302.530	187.922	.000 ^a
	Residual	992.458	81	12.253		
	Total	7900.047	84			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai Fhitung 187,922 > Ftabel 2,72 dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ma'had abu ubaidah.

4.1.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.14. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.874	.870	3.500	1.739

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,874 atau (87,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ma'had abu ubaidah sebesar 87,4%. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 87,4%, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel independen di atas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai thitung sebesar 6,676 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan nilai thitung lebih besar dari pada

nilai ttabel 1,989 dengan nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05. Artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin budaya organisasi, maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Budaya Organisasi yang baik dalam hal kerja sama tim yang solid, pemberian pengarahan kepada karyawan, komunikasi antara atasan dengan bawahan berjalan lancar, mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019); (Tanjung, 2016); (J. S. Hasibuan, 2015); (Herawan, 2015) ; (Jufrizen, 2017); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Brahmasari & Suprayetno, 2008); (Rismayadi & Maemunah, 2016) dan (Lukita, 2019).

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.13 variabel disiplin kerja terhadap budaya organisasi diperoleh nilai thitung sebesar 4,225 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,988 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,000. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Hal ini berarti motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan semakin baik motivasi maka akan berdampak kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam pemberian penghargaan, insentif, memberikan rasa aman, dan komunikasi yang baik dengan karyawan mempengaruhi karyawan dalam menerapkan nilai, visi dan misi yang merupakan bagian dari budaya organisasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

Sedangkan teori pendukung tentang disiplin kerja yang dikemukakan (Siagian, 2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Hal ini sesuai penelitian terdahulu oleh (Rismayadi & Maemunah, 2016); (Sudiyanto, 2015); (Sudibya & Utama, 2012); (Harahap & Khair, 2019); dan (Bahri & Nisa, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Kartika & Kaihatu, 2010); (Gijoh, 2013); dan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.13 variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 2,513 dengan nilai Sig sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,988 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ma'had abu ubaidah. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan berdampak kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan dalam hal kedisiplinan waktu dan taat terhadap peraturan yang berlaku mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

Hal ini sesuai dengan teori pendukung tentang disiplin kerja yang dikemukakan (Hasibuan, 2010) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Azhar et al., 2020); (Sekartini, 2016); (Tanjung, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Kartikasari & Djastuti, 2017); (Karsini, Paramita, & Minarsih, 2016) dan (Sudiyanto, 2015).

4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai $F_{hitung} 187,922 > F_{tabel} 2,72$ dengan nilai $Sig 0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
2. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
4. Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

5.2 Saran

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

1. Manajemen harus selalu memberikan pengarahan dan solusi kepada karyawan setiap ada masalah dan pekerjaan yang baru lebih menantang
2. Mahad abu ubaidah harus memberikan motivasi, dapat berupa pemberian penghargaan, pemberian insentif terhadap prestasi yang diraih oleh karyawan, dan pemberian gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian dapat memberikan dampak positif terhadap budaya organsasi Ma'had Abu

Ubaidah bin Al Jarrah Medan sehingga nilai nilai, norma, visi dan misi dapat terwujud dengan baik.

3. Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan harus membiasakan karyawannya untuk disiplin dalam hal jam datang dan pulang kerja karyawan, tidak meninggalkan pekerjaan dalam jam kerja. Kebiasaan tersebut dapat dicapai apabila budaya organisasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan secara bersama-sama di dukung oleh karyawan agar para karyawan mau ikut terlibat dalam proses kedisiplinan kerja.
4. Sebagai bahan referensi dan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan yang berjumlah 85 orang saja. Untuk penelitian selanjutnya objek yang diteliti diharapkan lebih luas agar hasil penelitiannya menjadi lebih baik.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM Edisi Keempat* (Edisi Keem). Yogyakarta: Liberty.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1963–1973. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.3404>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hakim, L. (2011). Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 148–158.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 10–23.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Hatch, M. J. (2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. New Jersey: Oxford University Press.
- 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., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan:

UMSU Press.

- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karsini, Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2, 1–12.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.%20100-112>
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 6, 1–12. <https://doi.org/http://ejournal-sl.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Lukita, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*, 3(2), 269–281.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., & Hodgetts, R. (2003). *Internasional Management: Culture, Strategy, and Behavior*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM* (Kedua). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima). Ghalia.

- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Samsuddin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman, A. . (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture And Leadership*. San Fransisco: Jose-Base.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Siagian, S. P. (2014). *Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BP STIE YPKN.
- Siregar, S. (2015). *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.
- Siswanto, H. B. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YPKN.
- Soejono, S. (2010). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi Teori*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14–29.
- Sugiyono, S. (2007). *Metode Penelitian Bisnis* (7th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartoto, B. C. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 13–30.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen* (Revisi). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Susanto, S. (2010). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

- Wahjosumidjo, W. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wibowo, W. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>