

AKUTANSI BISNIS & MANAJEMEN (ABM)

ISSN No: 0854-4180



VOLUME 26, No.1, April 2019

Beny Mahyudi Saputra

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nippon Paint Kediri.

Atika Syuliswati

Pengaruh Gender, Usia, IPK Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Malang.

Nur Mufarokhah

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Swadaya Graha (Semen Indonesia Group) Gresik.

Dwi Danesty Deccasari

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang.

Andi Asdani

Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Politeknik Negeri Malang).

DITERBITKAN OLEH :
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA
MALANG

DAFTAR ISI

Volume 26	No. 1	April 2019
-----------	-------	------------

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nippon Paint Kediri <i>Beny Mahyudi Saputra</i>	1-14
Pengaruh Gender, Usia, IPK Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Malang <i>Atika Syuliswati</i>	15-31
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Swadaya Graha (Semen Indonesia Group) Gresik <i>Nur Mufarokhah</i>	32-42
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang <i>Dwi Danesty Deccasari</i>	43-55
Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Politeknik Negeri Malang) <i>Andi Asdani</i>	56-78

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening
Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali
di Kota Jombang**

Dwi Danesty Deccasari

STIE Malangkucecwara Malang
Jalan Terusan Candi Kalasan Malang
E-Mail:dwi_deccasari@yahoo.co.id

Abstract:

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of organizational culture and motivation on employee performance, examine and analyze organizational culture and motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. This research was conducted at PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. The number of respondents as many as 60 respondents. This study used a purposive sampling technique. It can be concluded that simultaneously or together, Organizational Culture (X1), Motivation (X2) and Job Satisfaction (Z) on Performance (Y). Moreover, this research also shows that each variable has an influence on the performance variable partially. It states that a good organizational culture will directly make employee performance good without paying too much attention to job satisfaction. The effect of Motivation variable (X2) on Employee Performance (Y) directly is 0.529 while the indirect effect is 0.054. And also, the direct influence of Motivation on Employee Performance is greater than the indirect effect (through intervening variables of job satisfaction).

Keywords: *organizational culture, motivation, job satisfaction and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi perusahaan untuk mengoperasionalkan aktivitas berjalannya perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dengan kinerja karyawan, sehingga perusahaan

mampu bertahan dalam jangka waktu lama. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan dengan harapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam Husaini Usman (2010).

Terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya perusahaan yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan dan anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja dalam kerjanya, aspek tersebut bisa berjudik inovasi yang dihargai tinggi dalam budaya perusahaan tersebut, penghargaan akan kesamaan derajat diantara semua karyawan yang dipegang teguh oleh semua anggota perusahaan, atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tidak diskriminatif. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004).

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Motivasi

Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dengan cara berbeda-beda pula untuk mewujudkannya. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut setiap orang berperilaku sesuai dorongan dari dirinya. Dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Tujuan atau pendorong tersebut dapat diartikan sebagai motivasi, motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Menurut Mulyasa (2003), Motivasi

merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Pada dasarnya seorang karyawan juga memiliki tujuan-tujuan individu yang ingin dicapai dalam hidupnya. Motivasi merupakan hasrat bagi karyawan dalam bertindak untuk menentukan hasil pencapaiannya yang sudah diberikan pada perusahaan. Dengan begitu akan ada rasa timbal balik antara karyawan dengan perusahaan. Motivasi sangat diperlukan untuk membatu mempertahankan serta mengembangkan kinerja karyawan.

Definisi Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fuad Mas'ud, 2004).

Setiap perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

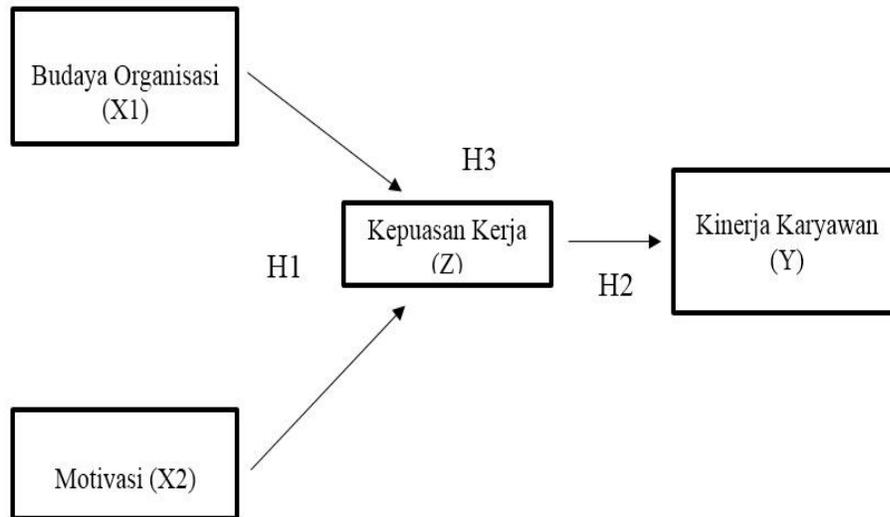
Kepuasan Kerja

Dole and Schroeder (2001) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2006).

Arti kepuasan kerja sangat luas, tidak bisa dilihat hanya dari beberapa aspek saja yang menjadi faktor tingkat kepuasan kerja karyawan. Keadaan fisik dan non fisik perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi

rendahnya kepuasan kerja menentukan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, apabila karyawan merasa puas maka karyawan akan bekerja dengan baik dan bertahan pada perusahaan begitu sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya karyawan tidak akan bekerja dengan optimal bahkan bisa mengundurkan diri dari perusahaan.

Model Hipotesis Penelitian



Gambar 1: Model Hipotesis

Hipotesis Penelitian:

- H₁** Diduga Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₂** Diduga Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₃** Diduga Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pegujian hipotesis (Ghozali, 2005). Selanjutnya agar tujuan penelitian dapat tercapai maka, data yang dikumpulkan dengan metode *survey* dengan teknik kuisioner. Analisis data dilakukan dengan metode jalur (*Path Analysis*).

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada PT Karya Mekar Dewatamali yang berjumlah 600 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagai karyawan tetap di PT Karya Mekar Dewatamali Jombang dan telah bekerja selama 2 tahun dan jumlah sampel sebanyak 60 orang.

Variabel Penelitian**Definisi Operasional**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Budaya organisasi dengan indikator: (a) Pengendalian, (b) Kinerja, (c) Budaya hubungan dan (d) Responsive (Wirawan, 2007). (2) Motivasi dengan indikatornya adalah: (a) daya pendorong, (b) Kemauan (c) Kerelaan (d) Tanggung jawab dan (e) Membentuk keahlian. (3) Kepuasan kerja dengan indikatornya: (a) Kepuasan Psikolog (b) Kepuasan Fisik (c) Kepuasan Financial (d) Kepuasan sosial. (As'ad, 2001). (4) Kinerja karyawan dengan indikatornya: (a) Prestasi Karyawan (b) Pencapaian Tujuan Organisasi (c) Periode Waktu Tertentu (Tika, 2006)

Metode Pengumpulan Data**Sumber Data**

Jenis sumber data yang dipakai pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer. Data adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner secara personal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Pengujian Hipotesis****Hipotesis I**

Diduga budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja (Z).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda Antara Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.359	1.536

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

Tabel 2. Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	82.703	2	41.351	17.518	.000 ^b
1 Residual	134.547	57	2.360		
Total	217.250	59			

Koefisien korelasi berganda (R) yang diperoleh sebesar 0,617 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara peubah budaya organisasi (X_1), Motivasi (X_2), terhadap peubah Kepuasan Kerja (Z) karyawan PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. Karena hasil R yang sebesar 0,617 atau yang sebesar 61,7% mendekati 100%.

Berdasarkan koefisien determinasi korelasi ganda (R^2), dapat diketahui koefisien determinasi korelasi berganda (R^2) sebesar 0,381 atau sebesar 38,1% dimana sisanya 61,9% dipengaruhi oleh peubah bebas lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini.

Dilihat dari F hitung sebesar 17,518 dan F tabel sebesar 3,162 dapat dikatakan bahwa pengaruh yang terjadi tersebut signifikan karena F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dari $\alpha=5\%$, sehingga dapat disimpulkan bahwa peubah bebas budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peubah terikat kepuasan kerja (Z). Jadi, Hipotesis I yang dikemukakan dapat dibuktikan kebenarannya.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda Antara Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.135	2.646		
1 Budaya Organisasi	.348	.143	.347	2.438	.018
Motivasi	.339	.148	.326	2.285	.026

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,135 + 0,347X_1 + 0,326X_2$$

Berdasarkan tabel regresi di atas diketahui hasil uji t antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,438 dengan nilai signifikansi 0.018. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($2,438 > 2,003$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,018 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji t antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,285 dengan nilai signifikansi 0,026. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($2,285 > 2,003$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,026 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hipotesis II

Diduga peubah Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.430	1.540

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Tabel 5. Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.104	1	108.104	45.585	.000 ^b
1 Residual	137.546	58	2.371		
Total	245.650	59			

Dependent Variabel: Kinerja

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Tabel 6. Coeffesien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.218	2.073		3.482	.001
1 Kepuasan Kerja	.705	.104	.663	6.752	.000

Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan koefisien determinasi korelasi ganda (R^2) diketahui sebesar 0,440 atau 44% dimana sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh peubah bebas lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini. Dilihat dari F hitung = 45,585 pada tingkat signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa peubah bebas Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peubah Kinerja Karyawan (Y). Jadi, Hipotesis II yang dikemukakan dapat dibuktikan kebenarannya.

Dari hasil uji t pada tabel di atas yaitu antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). diperoleh nilai t hitung sebesar 6,752 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel (6,752 > 2,003) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ (0,000 < 0,05).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hipotesis III

Diduga budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda Antara Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.840	.815

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

Tabel 8. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208.449	3	69.483	104.594	.000 ^b
1 Residual	37.201	56	.664		
Total	245.650	59			

Dependent Variable: Kinerja

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

Tabel 9. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.963	1.434		-2.764	.008
1 Budaya Organisasi	.373	.080	.350	4.689	.000
1 Motivasi	.586	.082	.529	7.128	.000
1 Kepuasan Kerja	.177	.070	.167	2.520	.015

Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas, sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -3,963 + 0,350(X_1) + 0,529(X_2) + 0,167(Z)$$

Untuk koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,849 atau 84,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Z).

Dari uji F antara variabel budaya organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja diperoleh F hitung sebesar 104,594 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dibandingkan nilai F tabel ($104,594 > 3,162$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y). Dari uji t antara variabel budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

Budaya organisasi (X_1) sebesar 4,689 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung budaya organisasi (X_1) lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($4,689 > 2,003$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$)

Motivasi (X_2) sebesar 7,128 dengan signifikansi 0,000. Nilai t hitung motivasi (X_2) lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($7,128 > 2,003$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$)

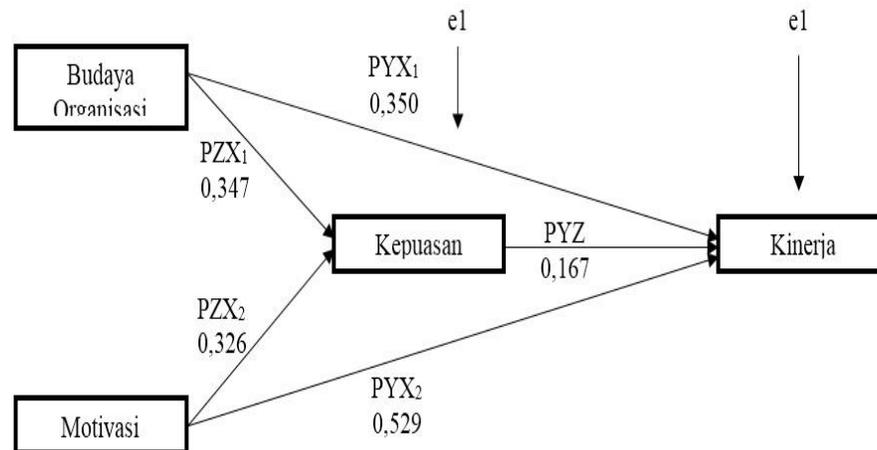
Kepuasan Kerja (Z) sebesar 2,520 dengan nilai signifikansi 0,015. Nilai t hitung Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($2,520 > 2,003$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,015 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian

Agar dapat membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja maka, akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Apabila pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja, maka kepuasan kerja bisa menjadi variabel intervening antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.

Hasil Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dapat digambarkan kedalam diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram jalur

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,350 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,058. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya (melalui variabel intervening kepuasan kerja). Hal tersebut menyatakan bahwa dengan budaya organisasi yang baik akan langsung membuat kinerja karyawan menjadi baik tanpa terlalu memperhatikan kepuasan kerja.

Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,529 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,054. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya (melalui variabel intervening kepuasan kerja). Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan langsung membuat kinerja karyawan menjadi tinggi tanpa memperhatikan kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Ada pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja (2) Variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang

ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. (3) Budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) (4) Kesimpulan masalah dalam penelitian ini adalah perlu meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari karyawan, caranya dengan diadakan pelatihan kerja yang sifatnya outbound dan mengadakan rekreasi bersama, pertandingan olahraga, dan makan malam bersama.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang, oleh karena itu ada baiknya apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan (2) Meningkatkan penerapan budaya organisasi yang baik dalam perusahaan, dengan cara menjalin hubungan lebih dekat terhadap karyawan atau mengadakan kegiatan bersama (3) Meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nazili, Iqbal. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nitasari, Rizka. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Badjuri, Achmad. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Vol 1. Semarang
- Koesmono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol 7. Surabaya.

Pengertian Ahli. 2016. Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli. 01 Jan 2016.

<http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html>

Pengertian Ahli. 2015. Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli. 06
Maret 2015