

**¹PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Terhadap Karyawan PT. BPR Artha Mukti Santosa Semarang)**

Nines Intan Novianti¹, Naili Farida² & Widiartanto³
Email: ninednines@gmail.com

Abstract: *The existence and achievement of an organization while gaining its goal is cannot be divorced from human resource factor. The aim of this research is to find out the influence of organizational culture and work motivation toward employee's performance through job satisfaction. The type of this research is explanatory research, while the techniques of collecting data are questionnaire and interview. The amount of sample in this research is sixty six respondents with sampling census technique. Likert Scale is used as measuring scale, The technique of quantitative analysis uses validity test, reliability test, correlation coefficient, simple and multiple regression analysis, determination coefficient, significance test (t test and F test), and path analysis. The result of this research shows that organizational culture (X₁) and work motivation (X₂), whether simultaneously or partially, influencing job satisfaction (Z) and employee's performance (Y). Based on path analysis result, the direct influence of organizational culture or work motivation toward employee's performance are bigger than indirect influence through job satisfaction. Based on these results, it is suggested that the company should improve the organizational culture including increasing employee motivation and giving reward to the employee in the form of direct honour of superiors, so that they can be proud of their work and encourage them to work more optimally.*

Keywords: *organizational culture, work motivation, employee's performance, employee's job satisfaction*

Abstraksi: Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. tipe penelitian yakni explanatory research, teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan wawancara. sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah sampling sensus/populasi, skala pengukuran menggunakan skala likert. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t dan uji f) dan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi termasuk didalamnya peningkatan motivasi kerja karyawan dan pemberian reward kepada karyawan dalam bentuk sanjungan langsung dari atasan sehingga karyawan akan bangga dengan pekerjaan yang telah dilakukannya yang telah dilakukannya sehingga dapat memacu para karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Kata kunci : budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan.

¹ Nines Intan Novianti, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ninednines@gmail.com

² Naili Farida, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Widiartanto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan (output) optimal. Dalam perusahaan jasa pelayanan dilakukan oleh karyawan atau dalam hal ini adalah sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang tidak dapat dikur dengan uang (*intangible asset*). Dalam rangka beradaptasi dengan persaingan global yang sudah dijelaskan sebelumnya, banyak perusahaan dewasa ini melakukan usaha strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai salah satu *intangible asset*. Hal ini didasari pemahaman bahwa intangible aset ternyata mampu menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan sebesar 75%. (Wibisono, 2006:130). Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

BPR Artha Mukti Santosa Semarang merupakan bank perkreditan rakyat yang tergabung dalam BPR Restu Group, yang mana BPR Artha Mukti Santosa berkembang sebagai bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Dalam berjalannya aktivitas bisnis pada BPR Artha Mukti Santosa peran karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik tidak lepas dari hubungan internal karyawan dengan perusahaannya. Tidak dapat dipungkiri dengan kondisi global saat ini BPR Artha Mukti Santosa yang berada di wilayah kota Semarang harus bersaing dengan bank-bank perkreditan lainnya yang juga tersebar di wilayah kota Semarang. Melihat kondisi persaingan yang begitu tinggi, perusahaan menyadari bahwa masalah kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu titik perhatian yang penting bagi perusahaan. Peran karyawan merupakan elemen yang cukup dominan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan tugas-tugas khususnya guna memperoleh hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas. BPR Artha Mukti Santosa merupakan salah satu bank perkreditan lokal yang ada di Kota Semarang yang masih belum terlepas mengenai permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia yang dimaksud adalah permasalahan kinerja karyawan tentang pencapaian target karyawan.

Beberapa tahun terakhir, pencapaian target yang dilihat dari profit yang diperoleh perusahaan beberapa tahun terakhir yaitu tahun 2011-2014 belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di mana realisasi dari target yang telah ditetapkan oleh menunjukkan tidak pernah mencapai 90%, dimana pencapaian target pada tahun 2011 persentasenya sebesar 88,41%, tahun 2012 sebesar 83,56%, pada tahun 2013 sebesar 74,61% dan pada tahun 2014 sebesar 83,89%. Belum tercapainya target perusahaan dalam empat tahun tersebut dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internalnya antara lain kurangnya motivasi dalam diri karyawan yang ditunjukkan melalui sikap kerja yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kurangnya ketrampilan yang dimiliki karyawan. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain kondisi pasar dan pesaing yang semakin berkembang dan semakin ketat. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tentunya pihak manajemen berusaha keras untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan melalui penciptaan budaya organisasi yang baik diperusahaan seperti contohnya penciptaan

budaya doa pagi bersama dan tata nilai RESTU (Ramah, efisien, *sustainable*, tangguh, dan untung) dengan dorongan motivasi kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang tinggi serta penciptaan rasa kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang yang telah disampaikan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

Kajian Teori

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan wujud anggapan yang dimiliki, diterima, secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. (Kreitner dan Kinicki, 2003:79).

Selanjutnya Susanto (1997:3), mengemukakan budaya perusahaan merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota perusahaan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. (Mathis and Jackson *dalam* Bangun, 2012:32).

Kepuasan Kerja

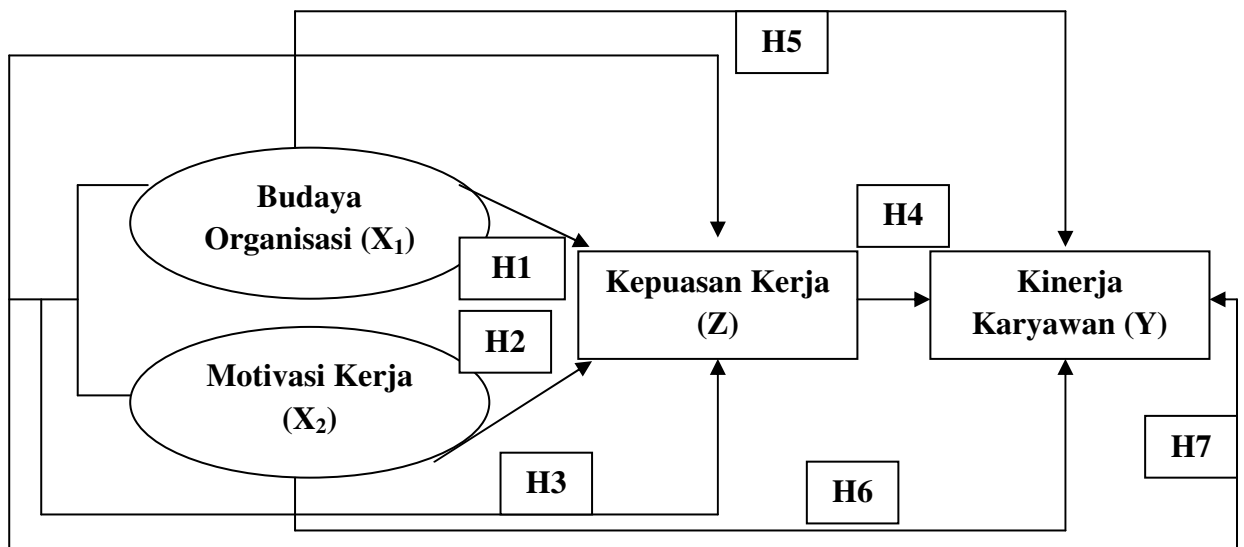
Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins (2001:152) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis menurut Sugiyono (2008:93) adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
4. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
6. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
7. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi.



Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini diperlukan untuk memperoleh kebenaran mengenai suatu hal. Berdasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian yang dilakukan adalah hendak menguji hipotesis tertentu dengan maksud untuk membuktikan dan disamping itu juga untuk menyoroti pengaruh antar variabel maka sifat penelitian yang digunakan adalah *explanatory*/penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010:11). Penelitian ini akan dijelaskan pengaruh antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui pengujian hipotesis.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:72). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada BPR Artha Mukti Santosa Semarang yang berjumlah 66 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006:73). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sensus yaitu teknik pengambilan sampel, dengan menggunakan anggota populasi sebagai sampel. Dari hasil populasi dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang menjadi sampel penelitian sebanyak 66 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dan termasuk dalam *nonprobability sampling* dengan skala pengukuran skala likert.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* menggunakan *software SPSS versi 16.0* dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t dan uji F).

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi secara tidak langsung juga (*Robert D. Rutherford* dalam Sarwono, 2007 : 1).

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan dengan melakukan uji koefisien korelasi, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi dengan menggunakan alat uji *SPPS for Windows* versi 16.0. Hasil uji hipotesis yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Penelitian

No.	Uji Hipotesis	Hasil Uji				Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t hitung	F hitung	
1.	$X_1 \longrightarrow Z$	0,479	23%	4,369	-	Ha diterima
2.	$X_2 \longrightarrow Z$	0,897	80,4%	16,210	-	Ha diterima
3.	$X_1 \text{ dan } X_2 \longrightarrow Z$	0,898	80,6%	-	130,578	Ha diterima
4.	$Z \longrightarrow Y$	0,575	33,1%	5,626	-	Ha diterima
5.	$X_1 \longrightarrow Y$	0,434	18,8%	3,851	-	Ha diterima
6.	$X_2 \longrightarrow Y$	0,440	19,4%	3,921	-	Ha diterima
7.	$X_1, X_2 \text{ dan } Z \longrightarrow Y$	0,637	40,6%	-	14,097	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (1,9977). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel (3,9934).

Tabel 2

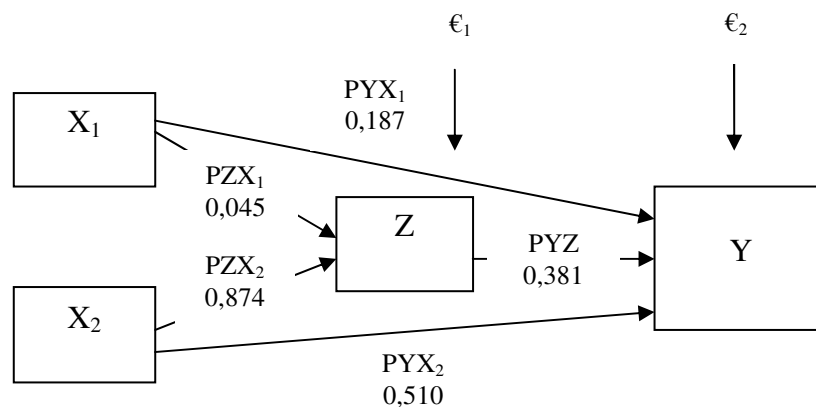
Hasil Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,045		
$X_2 \rightarrow Z$	0,874		
$Z \rightarrow Y$	0,381		
$X_1 \rightarrow Y$	0,187		
$X_2 \rightarrow Y$	0,510		
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$		$(0,045 \times 0,381) =$ 0,017145	$(0,045 + 0,381) =$ 0,426
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$		$(0,874 \times 0,381) =$ 0,332994	$(0,874 + 0,381) =$ 1,255

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Gambar 1

Diagram Jalur



Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar 1 di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,187 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,017145; 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 kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,510, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,332994; dari

hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (melalui variabel intervening kepuasan kerja). Hal tersebut menyatakan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan langsung membuat kinerja karyawan menjadi tinggi tanpa memperhatikan kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan.

Pembahasan

Kuatnya kepuasan kerja karyawan salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat budaya organisasi yang dimiliki PT. BPR Artha Mukti Santosa Semarang. Persepsi responden menunjukkan bahwa responden menilai budaya organisasi yang dimiliki perusahaan memiliki penilaian yang baik. Semakin baik budaya organisasi yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki maka tingkat rasa kepuasan yang dirasakan karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Ross (2005) dan Sempene (2002) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap budaya atau kebiasaan dalam organisasi dapat menentukan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Dapat diketahui dalam penelitian ini, mayoritas responden menilai evaluasi kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam kategori baik. Hal ini karena responden beranggapan motivasi kerja yang diberikan oleh PT. BPR Artha Mukti Santosa Semarang kepada karyawan dalam bentuk penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan, dan lain-lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prabu (2005:24) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam hipotesis pertama dan kedua mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga apabila ketiga variabel digabung membuat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sehingga hipotesis tiga yang berbunyi “terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)” **“diterima”**.

Kuatnya kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dalam menilai budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh teori Ostroff (1992:155) kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa terpuaskan terhadap pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stress dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaannya.

Tingkat budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2011:220) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi di perusahaan akan sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan, dimana budaya organisasi berasal dari nilai-nilai perusahaan yang telah tersosialisasikan dengan baik pada karyawan akan sangat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Tingginya kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi dalam diri karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini diperkuat oleh teori (Bangun, 2012:312) yang mengemukakan bahwa jika manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi. Karena kinerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan serta peluang.

Hasil analisis jalur (path analysis) pada budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini terbukti. Hal ini terbukti melalui penelitian pada hasil perhitungan Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda, nilai t hitung variabel lebih besar dari t tabel 1,9977, pada uji F, nilai F hitung variabel lebih besar dari nilai F tabel 3,9934, koefisien determinasi variabel yang menunjukkan pada tingkat sedang, kuat dan sangat kuat serta perhitungan nilai signifikansi yang kurang dari 0,050.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik, variabel budaya organisasi memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel kepuasan kerja yakni sebesar 23%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik, variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel motivasi kerja yakni sebesar 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja, secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kepuasan kerja. Secara bersama-sama motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik, variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja yakni sebesar 80,6%.
4. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yakni sebesar 33,15%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan.

5. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistic, variabel budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yakni sebesar 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan.
6. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistic, variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yakni sebesar 19,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan.
7. Variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistic, variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yakni sebesar 40,6%.

Berdasarkan hasil kesimpulan maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan alternatif pemecahan masalah atau penyempurnaan kinerja karyawan berikutnya yaitu:

1. Dalam usaha mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan, hendaknya perlu diadakannya rekreasi seperti *family gathering*, program ini selain bermanfaat untuk kesehatan psikologis karyawan juga mempererat iklim persaudaraan antar karyawan sehingga mampu menumbuhkan persaingan yang bersifat positif, serta bisa berupa pemberian bonus bagi masing-masing karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan lebih baik dari karyawan yang lain.
2. Dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka sebaiknya memberikan waktu bersama antar karyawan, seperti contohnya bisa dengan memberikan tugas yang harus bekerjasama dalam bentuk tim . Hal ini ditujukan untuk menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan.
3. Untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pengawasan pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaan, diharapkan agar karyawan mempunyai rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga karyawan akan bekerja lebih baik lagi dan terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Agustin, Ronauli. (2011). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi pada Pabrik Gula Rendeng Kudus*. Skripsi. Universitas Diponegoro
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, R & A, Kinichi. 2003. *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ostroff, C. 1992. The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77 (6): 963-974
- Prabu, A. (2005). *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinator Keluarga Bencana Nasional, Kabupaten Muara Enim*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 3 (6) : 1-25
- Robbins, S. 2001. "*Perilaku Organisasi*". Jilid 1 Edisi 8, Jakarta. PT Prenhalindo
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Path*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2006. "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. "*Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif R/D*".
- Susanto, AB, 1997. "*Budaya Perusahaan: Seni Manajemen Dan Persaingan Bisnis*". Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Wibisono, Dermawan. 2008. "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: Penerbit Erlangga.