

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Agustina dan HP Sunardi
Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Abstract: *This study aims to determine whether there is influence of organizational culture and employee job satisfaction on employee performance. By using quantitative descriptive research method, the data obtained from a sample of 100 respondents in if the analytical techniques used for hypothesis testing is multiple regression with SPSS. From the analysis it can be seen that organizational culture and job satisfaction affects the employee's performance, the influence of organizational culture on employee performance is smaller than the effect of job satisfaction on employee performance.*

Keywords: *Organizational Culture and Job Satisfaction on Performance*

PENDAHULUAN

Budaya kerja dalam organisasi merupakan pola tingkah laku dan nilai-nilai yang baik, disepakati para karyawan dalam suatu organisasi, baik tingkah laku maupun nilai-nilai yang mendasari hubungan struktural, antara karyawan dan atasan. Budaya organisasi juga sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. setiap organisasi dan para anggotanya memiliki impian atau cita-cita. Karyawan atau anggota organisasi memiliki identitas budaya tertentu yang merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem dalam organisasinya, dalam perusahaan dikenal sebagai budaya kerja. Untuk mencapai cita-cita yang dikehendaki, maka setiap karyawan perlu mengoptimalkan mutu sumber daya manusia. karyawan yang optimal yaitu kinerja karyawan yang maksimal. Sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pula dalam lingkungan perusahaan, menurut Robbins (2006:721), "Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain."

Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apa bila hal-hal yang diperlukan atau sarana untuk bekerja tersedia dengan baik. Karyawan akan berusaha bekerja untuk mencapai kinerja tertentu sesuai yang dikehendaki perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Faktor upah –gaji, faktor pekerjaan, faktor promosi, faktor lingkungan kerja intern maupun ekstern, dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan maupun antar bawahan. Menurut Robbins (2003:78) "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."

Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai yang telah ditentukan atau yang dikehendaki perusahaan, apabila karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan berkinerja dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2001:67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan Malayu (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Perumusan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas menjadi lebih jelas maka perumusan masalahnya adalah:

- Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah Supermarket?
- Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah Supermarket?

Budaya Organisasi

Budaya organisasi akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya dan keterikatan terhadap organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan setiap anggota organisasi untuk memahami dan menghayati setiap peristiwa dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap usaha karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut budaya organisasi harus berfungsi sebagaimana mestinya.

Fungsi budaya organisasi menurut Gordon (2002:378) sebagai berikut: "Organizational culture helps create values that commit employees and customers to organizational goals."

Budaya organisasi membantu menciptakan nilai-nilai yang melibatkan para karyawan dan para pelanggan dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Terdapat 4 fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2006:725), yaitu:

1. Budaya dapat menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain
2. Budaya dapat membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya dapat mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sosial

Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan "kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka."

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mutlura (2004 : 132), adalah:

1. Perasaan puas dengan pekerjaan

Perasaan puas dapat dilihat dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan bidangnya dan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

a) Rekan kerja

Komunikasi antara masing-masing karyawan yang terjalin dengan baik dapat membuat karyawan merasa senang dan mendapat kepuasan bekerja di dalam perusahaan.

b) Pembayaran

Tujuan seseorang bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika pembayaran yang diterima tidak sesuai dengan konsekuensi yang didapat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

c) Promosi

Kesempatan promosi untuk maju yang diterapkan di dalam perusahaan yang membuat karyawan bersemangat untuk bekerja, karena dengan begitu karyawan mendapatkan kebebasan untuk berinovasi menjadi lebih baik lagi.

d) Loyalitas kepada perusahaan

Kesetiaan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dapat membuat karyawan merasa puas untuk mengerjakan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

e) Fasilitas yang diberikan perusahaan

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan merupakan bagian terpenting karena dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawannya betah dan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut.

f) Pengawasan

Kepuasan kerja manager dapat meningkat dengan semakin banyaknya bawahan yang diawasi dalam bekerja, karena dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat karyawan dapat bekerja dengan baik.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Beberapa faktor kepuasan kerja menurut Malayu (2006 : 203), yaitu:

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- c) Berat atau ringannya suatu pekerjaan

- d) Peralatan yang menunjang pekerjaan tersebut
- e) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Variabel-variabel yang Menentukan Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:151), variabel yang menentukan kepuasan kerja adalah:

1. Tantangan Kerja Secara Mental (*Challenge*)

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan kecakapan dan menawarkan variasi pekerjaan, kebebasan dan tanggapan tentang sejauh mana pekerjaan mereka. Karakteristik inilah yang menjadi tantangan kerja secara mental. Bila pekerjaan mereka memiliki tantangan yang kecil, maka akan terasa bosan, tetapi bila tantangan terlalu besar akan menghasilkan keputusasaan dan rasa gagal.

2. Penghargaan yang Sepantasnya (*Reward*)

Jika sistem penghargaan yang dirancang secara tepat oleh perusahaan, maka karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan merasa puas, sedangkan yang berkinerja rendah akan tidak puas, karena mereka tidak akan mendapatkan penghargaan yang mereka inginkan. Penghargaan tersebut dapat berupa: gaji, kesempatan promosi, tanggung jawab yang diberikan dan peningkatan status sosial.

Disinilah peran penghargaan (*reward*) diperlukan, para manager harus pandai dalam melihat perbedaan-perbedaan individu. Jika penghargaan (*reward*) digunakan sebagai motivasi, maka penghargaan ini dapat merangsang karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi lagi.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung (*situation and Condition*)

Karyawan sangat perhatian terhadap lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan dan dukungan untuk dapat bekerja dengan baik. Karyawan menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Dalam hal ini, temperatur, penerangan, suara dan faktor lingkungan lainnya seharusnya tidak ekstrim, contohnya: tempat yang terlalu panas atau penerangan yang kurang. Umumnya kebanyakan dari karyawan itu menyukai pekerjaan yang dekat dengan rumah, fasilitas yang bersih dan modern, dan peralatan dan perlengkapan yang mendukung.

4. Dukungan dari Teman Kerja (*Relation with Co-workers*)

Banyak orang yang pindah dari pekerjaan itu bukan karena uang atau hal-hal yang dapat dilihat atau dipegang. Bagi kebanyakan karyawan, pekerjaan itu perlu diisi dengan interaksi social. Tidak mengejutkan, bila memiliki ramah tamah dan dukungan teman kerja itu akan meningkatkan kepuasan kerja. Secara umum, kepuasan karyawan itu meningkat bila atasan mereka itu mengerti dan ramah, memberikan contoh yang baik dan mau mendengarkan pendapat karyawan.

5. Kepribadian yang Sesuai dengan Pekerjaan (*Job-fit*)

Kesesuaian yang tepat antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan itu akan menghasilkan rasa puas dari individu. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah latar belakang pendidikan tiap individu karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting manajemen kinerja. Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manager bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan. Menurut Greenberg dan Baron (2003 : 598), terdapat sepuluh langkah proses perencanaan strategis:

1. Mendefinisikan tujuan
2. Mendefinisikan lingkup produk atau jasa
3. Menilai sumber daya internal
4. Menilai lingkungan eksternal

5. Menganalisis pengaturan internal
6. Menilai keuntungan kompetitif
7. Mengembangkan strategi kompetitif
8. Mengkomunikasikan strategi dengan stakeholder
9. Mengimplementasikan strategi
10. Mengevaluasi manfaat

Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan

Penilaian kinerja menurut Davis dan Newstrom (2002:140) penting dilakukan untuk:

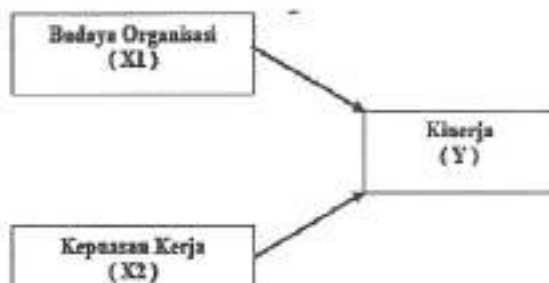
1. Menentukan sumber daya di dalam sebuah lingkungan yang dinamis
2. Memotivasi dan memberikan penghargaan kepada para karyawan
3. Mempertahankan hubungan yang baik antara para karyawan
4. Memberikan karyawan umpan balik tentang pekerjaan mereka
5. Melatih dan mengembangkan para karyawan

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang bersifat obyektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Berikut ini adalah kriteria suatu ukuran kinerja:

1. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis.
2. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan
3. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka
4. Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran
5. Dapat didiverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengkonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi
6. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data
7. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan
8. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia

Kerangka Pemikiran

Secara ringkas alur kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Pikir

Perumusan Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah digambarkan di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

Ho: Budaya organisasi dan kepuasan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha: Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun indikator-indikator yang terdapat di dalam *independent* variabel yaitu terdiri dari:

1. Indikator budaya organisasi meliputi:
 - Kemampuan perilaku dan hubungan kemanusiaan
 - Kemampuan konseptual
2. Indikator Kepuasan kerja meliputi:
 - Perasaan puas terhadap pekerjaan
 - Rekan kerja
 - Gaji
 - Promosi
 - Loyalitas kepada perusahaan
 - Fasilitas
 - Pengawasan

Dependent variabelnya adalah kinerja dengan indikator adalah sebagai berikut:

- Kualitas pekerjaan
- Inisiatif
- Etika kerja
- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Tanggung jawab
- Pemanfaatan waktu

Metode Analisis

Data berupa data kualitatif maupun data kuantitatif yang diperoleh langsung dari objek, data ini dapat diperoleh melalui survei dan observasi. Instrumentasi kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disertai pilihan jawaban yang sudah tersedia, dengan skor penilaian. Data dianalisis dengan menggunakan skala likert. Skala likert untuk mengukur sikap, dan persepsi seorang atau kelompok sosial.

Skala likert dengan bobot nilai sebagai berikut:

No.	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Uji Instrumental

Uji instrumental dengan menggunakan beberapa proses pengujian. Uji validitas data untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir linier tak bias terbalik. Untuk membuktikannya dilakukan uji terhadap multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan normalitas.

Metode Analisis Data

Data diuji dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier berganda ini variabel yang dianalisis adalah:

- a. Variabel Independen : X_1 : Budaya Organisasi
 X_2 : Kepuasan Kerja
- b. Variabel dependent : Y : Kinerja Karyawan

Regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak, jika ada bagaimana sifat pengaruh tersebut, apakah bersifat positif atau negatif, maka kita perlu mengetahui regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan pada akhirnya dilakukan uji hipotesis.

Hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria :

1. Terima H_0 jika t hitung $\leq t$ tabel
2. Tolak H_0 jika t hitung $> t$ tabel

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian cara menggunakan *internal consistency*. Data dianggap valid jika r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 1
 Pengujian Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No	Item Pertanyaan	r Hitung	R tabel	Hasil
1.	Budaya Organisasi 1	.3143	0,195	Valid
2.	Budaya Organisasi 2	.4976	0,195	Valid
3.	Budaya Organisasi 3	.4089	0,195	Valid
4.	Budaya Organisasi 4	.4460	0,195	Valid
5.	Budaya Organisasi 5	.4129	0,195	Valid
6.	Budaya Organisasi 6	.3432	0,195	Valid

Sumber: Hasil SPSS

Untuk 6 item pertanyaan yang terdapat pada variabel tersebut masing-masing menghasilkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,195. Dengan demikian bahwa seluruh pertanyaan pada variabel budaya organisasi adalah valid.

Tabel 2
 Pengujian Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Item Pertanyaan	r Hitung	r tabel	Hasil
1.	Kepuasan Kerja 1	.4050	0,195	Valid
2.	Kepuasan Kerja 2	.3210	0,195	Valid
3.	Kepuasan Kerja 3	.4340	0,195	Valid
4.	Kepuasan Kerja 4	.3811	0,195	Valid
5.	Kepuasan Kerja 5	.3342	0,195	Valid
6.	Kepuasan Kerja 6	.3315	0,195	Valid

Sumber: Hasil SPSS

Dari tabel 2 untuk variabel kepuasan kerja diketahui nilai r hitung dari 6 item pertanyaan (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,195. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

Tabel 3
Pengujian Validitas untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Hasil
1.	Kinerja Karyawan 2	.6689	0,195	Valid
2.	Kinerja Karyawan 3	.6908	0,195	Valid
3.	Kinerja Karyawan 4	.7077	0,195	Valid
4.	Kinerja Karyawan 5	.6764	0,195	Valid

Sumber: Hasil SPSS

Tabel 3 di atas untuk variable kepuasan kerja, bahwa untuk 4 item pertanyaan masing-masing menghasilkan nilai r hitung (corrected item-total correlation) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,195. Dengan demikian diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Dwi Priyatno (2008) pengujian reliabilitas adalah menguji tingkat konsistensi suatu data. Apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran diulang. Menurut Gozali (2005:133) minimal cronchbach alpha 0,60 apabila dari suatu data diperoleh nilai di atas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa reliabil.

Tabel 4
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Crochbach Alpha	N	Hasil
Budaya Organisasi	.665	100	Reliabel
Kepuasan Kerja	.638	100	Reliabel
Kinerja Karyawan	.871	100	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS

Olahan kuesioner berdasarkan masing-masing variabel yaitu variabel budaya organisasi diperoleh nilai sebesar 0,665; kepuasan kerja sebesar 0,638 dan kinerja karyawan sebesar 0,871. Seluruh variabel yang digunakan diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		budaya organisasi	kepuasan kerja	Kinerja
N		100	100	100
Normal Parameters(a,b)	Mean	22.44	23.19	22.27
	Std. Deviation	2.702	2.722	2.933
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.097	.111
	Positive	.103	.071	.111
	Negative	-.108	-.097	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.082	.970	1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192	.304	.174

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil SPSS

Pada kolom variabel budaya organisasi terdapat nilai probabilitas 0,192 (asympt.sig.(2-tailed)), persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $P > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov. Oleh karena nilai $p=0,192$ atau $P > 0,05$, maka variabel budaya organisasi pada 100 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Pada kolom variabel kepuasan kerja terdapat nilai probabilitas 0,304 (asympt.sig.(2-tailed)), persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $P > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov. Oleh karena nilai $p=0,304$ atau $P > 0,05$, maka diketahui bahwa data variabel kepuasan kerja pada 100 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Pada kolom variabel kinerja karyawan terdapat nilai probabilitas 0,174 (asympt.sig.(2-tailed)), persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $P > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov. Oleh karena nilai $p=0,174$ atau $P > 0,05$, maka diketahui bahwa data variabel kinerja pada 100 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 6
Uji Multikolinieritas
Coefficient Correlations^a

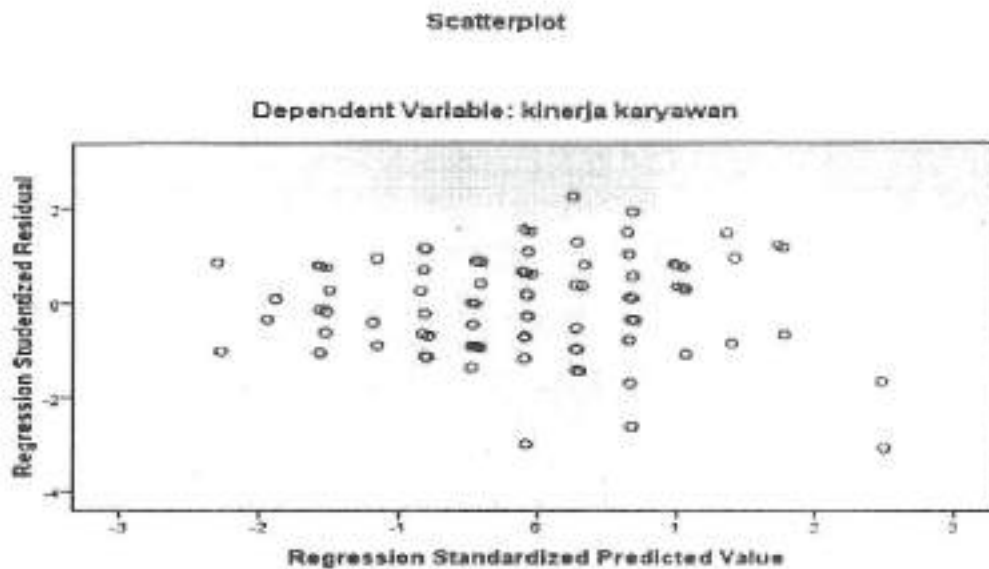
Model		kepuasan kerja	budaya organisasi
1	Correlations		
	kepuasan kerja	1,000	-.188
	budaya organisasi	-.188	1,000
Covariances	kepuasan kerja	.007	-.001
	budaya organisasi	-.001	.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada tabel 6 diperoleh VIF untuk setiap variabel < 10 . Sehingga menunjukkan bahwa antar variabel independen (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas. Heteroskedastisitas menunjukkan adanya perbedaan antara nilai aktual dan nilai prediksi. Heteroskedastisitas terjadi jika sebaran data membentuk suatu pola tertentu dan tidak berada di sekitar nol.



Gambar 7. Uji Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel. Data dapat berupa data time series atau cross section. Untuk data cross section, akan diuji apakah terdapat hubungan yang kuat di antara data. Jika ya, telah terjadi autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, perlu diupayakan agar tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 8
UJI AUTOKORELASI
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.575 ^a	.331	.317	2.212	1.347

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari penghitungan tabel 8 atas, diperoleh nilai Durbin-Watson 1.347 yaitu antara -2 sampai +2. oleh karena itu, dapat diketahui bahwa tidak terdapat autokorelasi.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji-t. perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS, hasilnya adalah sebagai berikut:

Koefisiensi Determinasi (R^2)

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Dengan menggunakan program SPSS diperoleh koefisien determinasi atau R square sebagai berikut:

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.317	2.212

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi

Sumber: Hasil SPSS

- Angka R sebesar 0,575 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja dengan tiga variabel independennya adalah kuat.
- Angka R square sebesar 0,331. Angka R square disebut juga koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,331 atau sama dengan 33,1 %. Berdasarkan hasil perhitungan diatas nilai budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 0,331 atau sebesar $0,331 \times 100\% = 33,1\%$ terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 66,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Tabel 10
Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.328	2.438		.545	.587
budaya organisasi	.013	.084	.013	.150	.881
kepuasan kerja	.564	.093	.573	6.777	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil SPSS

Adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + X_2$$

Sehingga persamaan garis regresi yang dihasilkan berdasarkan hasil perhitungan SPSS ditentukan berdasarkan nilai-nilai di bawah kolom B, yaitu:

$$Y = 1,328 + 0,013 X_1 + 0,564 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Kepuasan kerja

Berdasarkan persamaan garis ini, dapat dilakukan prediksi atas kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai – nilai X_1 dan X_2 yang ditetapkan.

Nilai konstanta sebesar 1,328 memiliki arti jika budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,328.

Besar pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen, dapat diketahui berdasarkan nilai-nilai di bawah kolom Beta. Dimana besar pengaruh budaya organisasi 0,013 terhadap kinerja adalah lebih kecil dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang besarnya 0,573.

Uji Hipotesis untuk Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dilakukan pada tiga variabel yaitu budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dibuat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat atau dependent.

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas adalah:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235,034	2	117,517	24,012	,000 ^a
	Residual	474,726	97	4,894		
	Total	709,760	99			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 24,012 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000. Karena angka probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang layak dalam memprediksi variabel dependen, maka angka signifikansi atau probabilitas, harus $< 0,05$.

Uji t

Tabel 12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,328	2,438		,545	,587
	budaya organisasi	,013	,084	,013	,150	,881
	kepuasan kerja	,564	,083	,573	6,777	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil SPSS

Uji t pertama untuk menguji signifikansi konstanta dari budaya organisasi.

- Merumuskan tingkat signifikansi

$$\alpha = 0,5$$

Dan $df = n - 2$, $df = 100 - 2 = 98$

Didapat dari t tabel = 1,660

- Hipotesis

H_0 : koefisiensi regresi tidak signifikan

H_a : Koefisien regresi signifikan

Karena t hitung (0,150) $<$ t tabel (1,660), maka H_0 diterima yang berarti bahwa koefisien regresi untuk budaya organisasi tidak signifikan.

- Uji t kedua untuk menguji signifikansi konstanta dari kepuasan kerja.

- Hipotesis

H_0 : koefisiensi regresi tidak signifikan

H_a : Koefisien regresi signifikan

Kriteria:

Ho diterima, jika t hitung $<$ t table atau $-t$ table $>$ t hitung

Ho ditolak, jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ t tabel

Karena t hitung (6,777) > t tabel (1,660), maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi untuk kepuasan kerja signifikan.

Karena setelah dilakukan perhitungan secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan perhitungan kembali dimana hanya menggunakan variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan.

Analisis Regresi untuk Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13
Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,555	1,898		.819	.415
	kepuasan kerja	,566	,081	,575	6,963	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sehingga persamaan garis regresi yang dihasilkan berdasarkan hasil perhitungan SPSS ditentukan berdasarkan nilai-nilai di bawah kolom B, yaitu:

$$Y = 1,555 + 0,566X$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Kepuasan kerja

Untuk mengetahui besar pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependennya, dapat diketahui berdasarkan nilai-nilai di bawah kolom Beta. Dimana besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang besarnya 0,575.

Tabel 14
Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,555	1,898		.819	.415
	kepuasan kerja	,566	,081	,575	6,963	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

H_0 : koefisiensi regresi tidak signifikan

H_a : Koefisien regresi signifikan

Karena t hitung (6,963) > t tabel (1,984), maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi untuk kepuasan kerja signifikan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari pembahasan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung (0,150) < t tabel (1,660), maka H_0 diterima, artinya koefisien regresi untuk budaya organ-

- isasi tidak signifikan dan nilai probabilitasnya sebesar $0,881 > 0,05$, dimana $0,05$ adalah taraf nyata.
- 2) Sedangkan dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terdapat t hitung ($6,777$) $>$ t tabel ($1,660$), maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi untuk kepuasan kerja signifikan dan nilai probabilitasnya sebesar $0,000 < 0,05$, dimana $0,05$ adalah taraf nyata.

Besar pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependennya, diketahui berdasarkan nilai-nilai di bawah kolom Beta. Dimana besar pengaruh budaya organisasi $0,013$ terhadap kinerja adalah lebih kecil dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang besarnya $0,573$.

DAFTAR RUJUKAN

- Bacal, Robert. *Performance Management*. New York: Mc Graw, Inc. 2002
- Budiarti, Sherly dan Erika Amelia " Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Bank Muamalat Indonesia" *Jurnal Ekonomi STEI*. No.1/ Th XV/32 (2006) 40-56
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara. 2009
- Inancevich, John M., Robert Konopaska, and Michael T Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2006
- Mangkunegara, Anwar. *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Rifika Aditama. 2005
- Mathis, Robert L, and Jakson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Salemba Emban Patria, 2001.
- Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang. 2006
- Umar, Dr Husein. *Desain Penelitian MSDM & Perilaku Karyawan: Paradigma positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008
- Uyanto, Stanislaus S. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta: Graha Ilmu. 2006
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007