

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BANTEN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Dalam Rangka Memenuhi Sebagian  
Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Disusun oleh :

**SITI ALFIYAH**

**5551131632**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
SERANG  
2017**

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

**PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING  
DAN DEWAN PENGUJI**

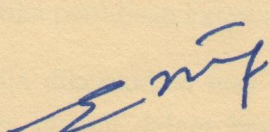
Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANIASASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS TENAGA  
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BANTEN**

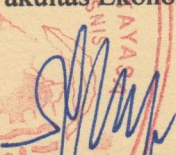
Telah diuji dalam sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan dinyatakan :

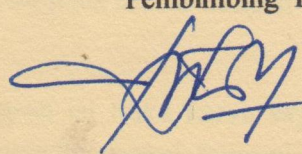
**LULUS**

Pada hari Jumat, 21 April 2017, Oleh Dewan Penguji :  
Pembimbing I, Pembimbing II,

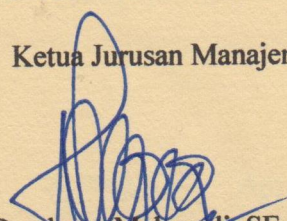
  
Eloh Bahiroh, SE., MM  
NIP. 196210102003122001

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

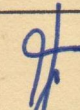
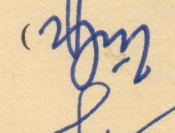
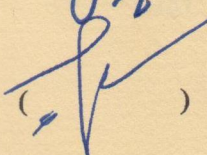
  
Dr. H. Fauji Sanusi, Drs., MM  
NIP. 196008262003121001

  
Ranthy Pancasasti, S.Kom., MM  
NIP. 197209302003122001

Ketua Jurusan Manajemen

  
Bambang Mahmudi, SE., MM  
NIP. 196704122002121002

**DEWAN PENGUJI**

1. Dr. H. Wawan Prahiawan, SE., MM (  ) (03-05-2017)  
NIP. 196508132001121001  
(Ketua Penguji)
2. Yanto Azie Setya, SE., M.Si. (  ) (02-05-2017)  
NIP. 197710072005011002  
(Anggota Penguji)
3. Ahyakudin, SE., MM (  ) (03-05-2017)  
NIP. 197110122006041007  
(Anggota Penguji)

Nama : Siti Alfiah  
NIM : 5551131632  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)

## SURAT PERNYATAAN

Saya Siti Alfiyah 5551131632 Jurusan Manajemen menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul :

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten**

Saya tulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan atas sebagian isi buka karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Serang, April 2017

Yang Membuat Pernyataan,

  
Siti Alfiyah  
NIM. 5551131632

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Jika kamu tidak mau menjalani kehidupan dengan kesungguhan

Maka kamu akan melalui masadepan dengan kesulitan”

### PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya dedikasikan untuk kedua orangtua saya yang telah mendukung dan mendo'akan hingga skripsi ini berjalan dengan lancar, dan untuk keluarga besar saya dan sahabat-sahabat yang dengan penuh ketulusan memberikan dukungan yang begitu besar untuk saya..

Terima Kasih..

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sesuai dengan kuesioner dan survei. Teknik sampel pengumpulan data menggunakan metode sampel slovin dengan 54 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. SPSS Versi 20 merupakan program yang digunakan dalam proses dan penelitian ini.

Hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,968 > 1.67258$ ), sehingga  $H_1$  diterima. Secara parsial, Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,118 < 1.67258$ ), sehingga  $H_1$  ditolak. Secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,129 < 1.6749$ ), sehingga  $H_1$  ditolak. Secara parsial, Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,878 < 1.6749$ ), sehingga  $H_1$  ditolak. Secara parsial, kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,437 < 1.67258$ ), sehingga  $H_1$  ditolak.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

This study was conducted to investigate the effect of Organizational Culture and Work Discipline on the performance of employees through job satisfaction as an intervening variable.

This study uses a quantitative research in accordance with questionnaires and surveys. Engineering samples of data collection using sampling methods slovin with 54 respondents. The analytical method used in this research is multiple linear regression. SPSS version 20 is a program used in the process and this research.

The results showed that organizational culture and not significant positive effect on employee performance. Indicated by the  $t$  count  $>$   $t$ -table ( $1.968 > 1.67258$ ), so that  $H_1$  is accepted. Partially, Work Discipline is not a positive influence on employee performance. Shown by the  $T$  arithmetic  $<$   $T$  table ( $1,118 < 1.67258$ ), so that  $H_1$  is rejected. Partially Organizational Culture no positive effect on job satisfaction. This is shown by the results of  $T$  arithmetic  $<$   $T$  table ( $0.129 < 1.6749$ ), so that  $H_1$  is rejected. Partially, Work Discipline no positive effect on job satisfaction. Shown by the  $T$  arithmetic  $<$   $T$  table ( $-1.878 < 1.6749$ ), so that  $H_1$  is rejected. Partially, job satisfaction is not a positive influence on employee performance. This is shown by the results of  $T$  arithmetic  $<$   $T$  table ( $1.437 < 1.67258$ ), so that  $H_1$  is rejected.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya saya telah menyelesaikan Skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”** sebagai salah satu syarat dalam memenuhi Mata Kuliah Riset Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Shalawat serta salam saya persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penyusunan Skripsi ini saya banyak dibantu oleh berbagai pihak, dan pada kesempatan ini saya menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama yang Terhormat:

1. Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat , M.Pd selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. H. Fauji Sanusi, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Bambang Mahmudi, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

- 
4. Ayah saya H. Juanda dan Ibu saya Hj. Yeni Paradila serta kedua adik saya M. Akbar Maulana Fauzi dan Yuditya Ubaydillah yang selalu memberikan do'a dan dukungan.
  5. Eloh Bahiroh, SE,MM selaku Dosen Pembimbing I.
  6. Ranthy Pancasasti, S.Kom, MM., M. Si Selaku Dosen Pembimbing II.
  7. Hudaya Firdaus,SH, M.Si selaku Sekertaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
  8. Seluruh Dosen Manajemen, terimakasih telah membantu dan memberikan ilmu yang berguna.
  9. Seluruh Staff di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, terimakasih telah membantu dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
  10. Kepada kedua orangtua saya yang tercinta yang memberikan dorongan, motivasi, mendukung, membiayai, dan memberikan do'a hingga sampai skripsi ini berjalan dengan lancar, beserta saudara-saudara saya yang dengan penuh kasih sayang dan kesabaran untuk senantiasa memberikan doa, bantuan, bimbingan dan dorongan baik lahir maupun batin, sampai terselesaikannya skripsi ini.
  11. Kepada Teman-Teman S1 Manajemen 2013 khususnya kelas B yang selalu memberikan canda tawa dan masukan dalam pengerjaan Skripsi.



12. Pihak-pihak terkait yang tidak dapat penulis sebut namanya satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Akhirnya, saya menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu saya menerima saran dan masukan demi perbaikan Skripsi ini. Dan saya berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Serang, April 2016  
Penulis,

Siti Alfiah  
5551131632



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b>	
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 Latar Belakan</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1.1 Fenimena Bisnis</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1.2 Riset Gap</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber DayaManusia</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2 Budaya Organisasi</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi</b> .....	<b>16</b>

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	17
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi.....	18
2.3 Disiplin Kerja .....	19
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	19
2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	20
2.3.3 Faktor-Faktor Masalah Disiplin Kerja .....	20
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	24
2.4 Kinerja Karyawan .....	24
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2.4.2 Kriteria-Kriteria Kinerja .....	26
2.4.3 Tujuan dan sasaran kinerja.....	27
2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.5 Kepuasan Kerja .....	30
2.5.1 Pengertian Kepuasan kerja .....	30
2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja .....	32
2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	32
2.5.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	33
2.6 Pengembangan Hipotesa.....	34
2.6.1.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	34
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.6.5 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	42

<b>2.7 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>44</b>
<b>2.8 Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>50</b>
<b>2.9 Kerangka Indikator .....</b>	<b>50</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
<b>3.1 Jenis Penelitian.....</b>	<b>52</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>53</b>
<b>3.2.1 Populasi .....</b>	<b>53</b>
<b>3.2.2 Sample .....</b>	<b>53</b>
<b>3.2.3 Teknik <i>Sampling</i>.....</b>	<b>55</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>55</b>
<b>3.3.1 Jenis data .....</b>	<b>55</b>
<b>3.3.2 Sumber Data.....</b>	<b>56</b>
<b>3.3.3 Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>56</b>
<b>3.4 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi .....</b>	<b>58</b>
<b>3.4.1 Definisi Variabel.....</b>	<b>58</b>
<b>3.4.2 Operasional Variabel .....</b>	<b>60</b>
<b>3.5 Metode Analisis Data .....</b>	<b>63</b>
<b>3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif .....</b>	<b>63</b>
<b>3.5.2 Uji Kualitas Data.....</b>	<b>64</b>
<b>3.5.2.1 Pengujian Asumsi Klasik .....</b>	<b>64</b>
<b>3.5.2.2 Uji Instrumen .....</b>	<b>69</b>
<b>3.5.3 Rancangan Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>70</b>
<b>3.5.3.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....</b>	<b>70</b>

3.5.3.2	Pengujian Model.....	72
3.5.3.3	Analisis Regresi Berganda .....	75
3.5.3.4	Mendeteksi Pengaruh Mediasi .....	76
3.5.4	Pengujian Hipotesis .....	77
3.5.4.1	Uji Parsial (Uji t) .....	77
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Objek Penelitian.....	84
4.1.1	Profil Perusahaan.....	84
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.....	85
4.2	Karakteristik Responden.....	86
4.3	Tanggapan Responden.....	88
4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X <sub>1</sub> Budaya Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	88
4.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X <sub>2</sub> Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	93
4.3.4	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Z Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	113
4.4	Uji Instrumen .....	119
4.4.1	Uji Validitas.....	119
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	123
4.5.	Msi (Transformasi data ordinal menjadi data interval) .....	127
4.6	Uji Asumsi Klasik .....	127

4.5.2.1. Uji Normalitas .....	127
4.5.2.2 Uji Multikolinieritas.....	133
4.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	135
4.5.2.1.4 Uji Linieritas .....	137
4. 6 Regresi Berganda .....	139
4.7 Metode Analisis .....	142
4.7.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....	142
4.8 Koefisien Determinasi .....	150
4.9 Mendeteksi Pengaruh Mediasi (Uji Sobel).....	152
4.10 Uji Hipotesis ( Uji t ) .....	154
4.10.1 Hipotesis 1 : Uji pengaruh Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) terhadap kepuasan kerja (Z).....	154
4.10.2 Hipotesis 2: Uji pengaruh Disiplin Kerja(X <sub>2</sub> ) terhadap kepuasan kerja (Z).....	155
4.10.3 Hipotesis 3: Uji pengaruh Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) terhadap kinerja karyawan (Y) .....	157
4.10.4 Hipotesis 4: Uji pengaruh Disiplin Kerja(X <sub>2</sub> ) terhadap kinerja karyawan (Y) .....	158
4.10.5 Hipotesis 5 : Uji pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) .....	159

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan..... 160**

**5.2 Saran..... 162**

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Variabel Indikator Budaya Organisasi .....	18
Gambar 2.2 Indikator Variabel Disiplin Kerja .....	24
Gambar 2.3 Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	30
Gambar 2.4 Kerangka Indikator Kepuasan Kerja .....	34
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran .....	50
Gambar 2.6 Kerangka Hipotesis dan Indikator Variabel.....	50
Gambar 3.1 Diagram <i>Path</i> dari hubungan variabel-variabel tersebut adalah .....	71
Gambar 3.2. Diagram Jalur Paradigma Penelitian Substruktur 1.....	73
Gambar 3.3 Diagram Jalur Paradigma Penelitian Substruktur 2.....	74
Gambar 3.4 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_1$ Uji Statistik T ..	78
Gambar 3.5 Kurva Uji T .....	79
Gambar 3.6 Kurva Uji t.....	80
Gambar 3.7 Kurva Uji t.....	81
Gambar 3.8 Kurva Uji T .....	82

x

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.



<b>Gambar 3.9 Kurva Uji T .....</b>	<b>83</b>
<b>Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas Substruktural 1 Analisis Grafik (Histogram).....</b>	<b>128</b>
<b>Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Substruktural 2 Analisis Grafik (Histogram).....</b>	<b>128</b>
<b>Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Substruktural 1 Analisis Grafik (Probability Plot).....</b>	<b>129</b>
<b>Gambar 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Substruktural 2 Analisis Grafik (Probability Plot).....</b>	<b>130</b>
<b>Gambar 4.5 Hubungan Kausal pada Substruktur 1.....</b>	<b>145</b>
<b>Gambar 4.6 Hubungan Kausal pada Substruktur 2.....</b>	<b>148</b>
<b>Gambar 4.7 Diagram jalur model Y .....</b>	<b>148</b>
<b>Gambar 4.8 Kurva uji t hipotesis pertama .....</b>	<b>155</b>
<b>Gambar 4.9 Kurva uji t hipotesis kedua.....</b>	<b>156</b>
<b>Gambar 4.10 Kurva uji t hipotesis ketiga.....</b>	<b>157</b>
<b>Gambar 4.11 Kurva uji t hipotesis keempat.....</b>	<b>158</b>

Gambar 4.12 Kurva uji t hipotesis kelima..... 159



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2,1 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel. 3.1 Operasional Variabel.....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>86</b>
<b>Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia.....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub></b>	
<b>Mengenai Pernyataan 1 .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub></b>	
<b>Mengenai Pernyataan 2 .....</b>	<b>89</b>
<b>Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub></b>	
<b>Mengenai Pernyataan 3 .....</b>	<b>89</b>
<b>Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub></b>	
<b>Mengenai Pernyataan 4 .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabel 4.8Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub></b>	
<b>Mengenai Pernyataan 5 .....</b>	<b>91</b>

**Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Terhadap Variabel**

**X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi) ..... 91**

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

**Mengenai Pernyataan..... 93**

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

**Mengenai Pernyataan 2..... 94**

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

**Mengenai Pernyataan 3..... 94**

**Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

**Mengenai Pernyataan 4..... 95**

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

**Mengenai Pernyataan 5..... 96**

**Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

**Mengenai Pernyataan 6..... 97**

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

**Mengenai Pernyataan 7..... 98**

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

**Mengenai Pernyataan 8..... 98**

**Tabel 4.14 Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Terhadap**

**Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)..... 99**

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y**

**Mengenai Pernyataan 1..... 101**

**Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y**

**Mengenai Pernyataan 2..... 102**

**Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y**

**Mengenai Pernyataan 3..... 103**

**Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y**

**Mengenai Pernyataan 4..... 104**

**Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y**

**Mengenai Pernyataan 5..... 105**

**Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y**

**Mengenai Pernyataan 6..... 106**

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

<b>Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 7.....</b>	<b>107</b>
<b>Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 8.....</b>	<b>108</b>
<b>Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 9.....</b>	<b>109</b>
<b>Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 10.....</b>	<b>110</b>
<b>Tabel 4.25 Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden</b>	
<b>Terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).....</b>	<b>111</b>
<b>Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 1.....</b>	<b>113</b>
<b>Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 2.....</b>	<b>114</b>
<b>Tabel 4.28 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 3.....</b>	<b>115</b>

<b>Tabel 4.29 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 4.....</b>	<b>116</b>
<b>Tabel 4.30 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z</b>	
<b>Mengenai Pernyataan 5.....</b>	<b>117</b>
<b>Tabel 4.31 Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden</b>	
<b>Terhadap Variabel Z (Kepuasan Kerja) .....</b>	<b>118</b>
<b>Tabel 4.32 Uji Validitas Rank Spearman Variabel X<sub>1</sub></b>	
<b>(Budaya Organisasi) .....</b>	<b>120</b>
<b>Tabel 4.33 Uji Validitas Rank Spearman Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) .....</b>	<b>121</b>
<b>Tabel 4.34 Uji Validitas Rank Spearman Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....</b>	<b>121</b>
<b>Tabel 4.35 Uji Validitas Rank Spearman Variabel Z</b>	
<b>(Kepuasan Karyawan).....</b>	<b>122</b>
<b>Tabel 4.36 Penilaian Cronbach's Alpha.....</b>	<b>123</b>
<b>Tabel 4.37 Hasil Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) .....</b>	<b>123</b>
<b>Tabel 4.38 Hasil Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) .....</b>	<b>124</b>
<b>Tabel 4.39 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....</b>	<b>125</b>

<b>Tabel 4.40 Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z) .....</b>	<b>126</b>
<b>Tabel 4.41 Hasil Pengujian Normalitas Substruktur 1</b>	
<b>Uji Kolmogrov-Smirnov .....</b>	<b>132</b>
<b>Tabel 4.42 Hasil Pengujian Normalitas Substruktur 1</b>	
<b>Uji Kolmogrov-Smirnov .....</b>	<b>135</b>
<b>Tabel 4.43 Hasil Pengujian Multikolinearitas Substruktur 1 .....</b>	<b>134</b>
<b>Tabel 4.44 Hasil Pengujian Multikolinearitas Substruktur 2 .....</b>	<b>134</b>
<b>Tabel 4.45 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Substruktur 1 .....</b>	<b>136</b>
<b>Tabel 4.46 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Substruktur 2 .....</b>	<b>137</b>
<b>Tabel 4.47 Uji Linieritas Sub-struktur 1 (Lagrange Multiplier) .....</b>	<b>138</b>
<b>Tabel 4.48 Uji Linieritas Sub-struktur 2 (Lagrange Multiplier) .....</b>	<b>139</b>
<b>Tabel 4.49 Hasil Uji Regresi berganda Sub-struktur 1 .....</b>	<b>140</b>
<b>Tabel 4.50 Hasil Uji Regresi berganda Sub-struktur 2 .....</b>	<b>141</b>
<b>Tabel 4.51 Uji Path Substruktur 1.1 .....</b>	<b>143</b>
<b>Tabel 4.52 Uji Path Substruktur 2.1 .....</b>	<b>145</b>
<b>Tabel 4.53 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model .....</b>	<b>149</b>



**Tabel 4.54 Koefisien Determinasi  $X_1, X_2$  terhadap Z..... 150**

**Tabel 4.55 Koefisien Determinasi  $X_1, X_2, Z$  terhadap Y..... 151**

**Tabel 4.56 Hasil Uji t  $X_1, X_2$  terhadap Z..... 154**



**PERINGATAN !!!**

**1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh Instansi sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk berkembang. Kemampuan berkembang memerlukan strategi yang dapat memanfaatkan semua kekuatan dan peluang yang ada serta menutup kelemahan dan mengatasi hambatan strategi dalam dinamika yang dihadapi. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan Instansi, karena memiliki tenaga, pikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai,

diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan hasil dalam suatu proses kerja, kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh Instansi demi mencapai hasil yang maksimal. Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

### 1.1.1 Fenomena Bisnis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada KaSubag Umum dan kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang beralamat di Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Jl. Syech KH. Nawawi Al-Bantani, Kota Serang 42172. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah dinas yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintah di bidang ketenagakerjaan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara. Dalam melaksanakan tugas, kementerian ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan dibidang peningkatan penetapan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian ketenagakerjaan.
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab kementerian ketenagakerjaan.
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan kementerian ketenagakerjaan.

5. Pelaksanaan urusan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan urusan kementerian ketenagakerjaan di daerah.
6. Pelaksanaan kegiatan teknis yang bersekala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan, dan
7. Pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

Suatu Instansi yang ingin mengembangkan usahanya tentu saja menempuh berbagai cara agar dapat mencapai keberhasilan. Diantara cara yang dilakukan adalah dengan meningkatkan Budaya Organisasi dan disiplin kerja agar Instansi dapat mencapai target yang di inginkan salah satu Instansi yang menggunakan cara ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

Adapun masalah yang terdapat di dalam perusahaan tersebut berkaitan dengan budaya organisasi adalah:

- Kurangnya interaksi antara karyawan.
- Kurangnya kerjasama antar karyawan yang berdampak pada hasil kinerja.
- Perbedaan sifat antar karyawan yang menyebabkan renggangnya solidaritas antar karyawan.

Adapun masalah yang terdapat di dalam perusahaan tersebut berkaitan dengan disiplin kerja adalah:

- Karyawan selalu berleha-leha sehingga perjaan tidak selesai tepat waktu
- Kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, seperti kehadiran dan pulang tidak sesuai dengan jam yang di tentukan
- Karyawan banyak yang mengambil cuti lebih dari ketentuan perusahaan

Adapun masalah yang terdapat di dalam perusahaan tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan adalah:

- Beban kerja yang dilimpahkan tidak sesuai dengan gaji yang diterima
- Suasana kerja yang monoton

**Tabel 1.1**

**Daftar Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten 2016**

Bulan	Jumlah karyawan	Tanpa keterangan	Izin	Sakit	Cuti	Total absensi
Januari	118	4	12	5	1	22
Februari	118	3	13	2	3	21
Maret	118	1	9	2	3	15
April	118	2	11	5	3	21
Mei	118	3	9	3	4	19
Juni	118	3	11	3	2	19
Juli	118	1	16	2	4	23
Agustus	118	2	11	6	2	21
September	118	2	9	5	0	16
Oktober	118	3	15	2	0	20
November	118	3	11	3	0	17

(Sumber : Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten 2016)

### 1.1.2 Riset Gap

Dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Dewi Sandy Trang(2013) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Serta di dukung pula oleh hasil penelitian Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Namun pada penelitian Jagarin Pane, Sih Darmi Astuti menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor Budaya Organisasi hal lain yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan adalah Disiplin kerja yang kurang baik. Jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini di dukung oleh penelitian Arie Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Dan penelitian menurut Yona Arina (2015) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

Berdasarkan perspektif diatas, penulis menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimigrasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberi solusi dan manfaat untuk mengetahui pentingnya Budaya Organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehubungan dengan masalah yang sudah diuraikan diatas saya

akan melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi?
2. Bagaimana pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi?
3. Bagaimana pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi?
4. Bagaimana pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.



- Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi.
- Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi.
- Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini. Berikut ini penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian :

1. Manfaat Akademik
  - a) Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana.
  - b) Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan,

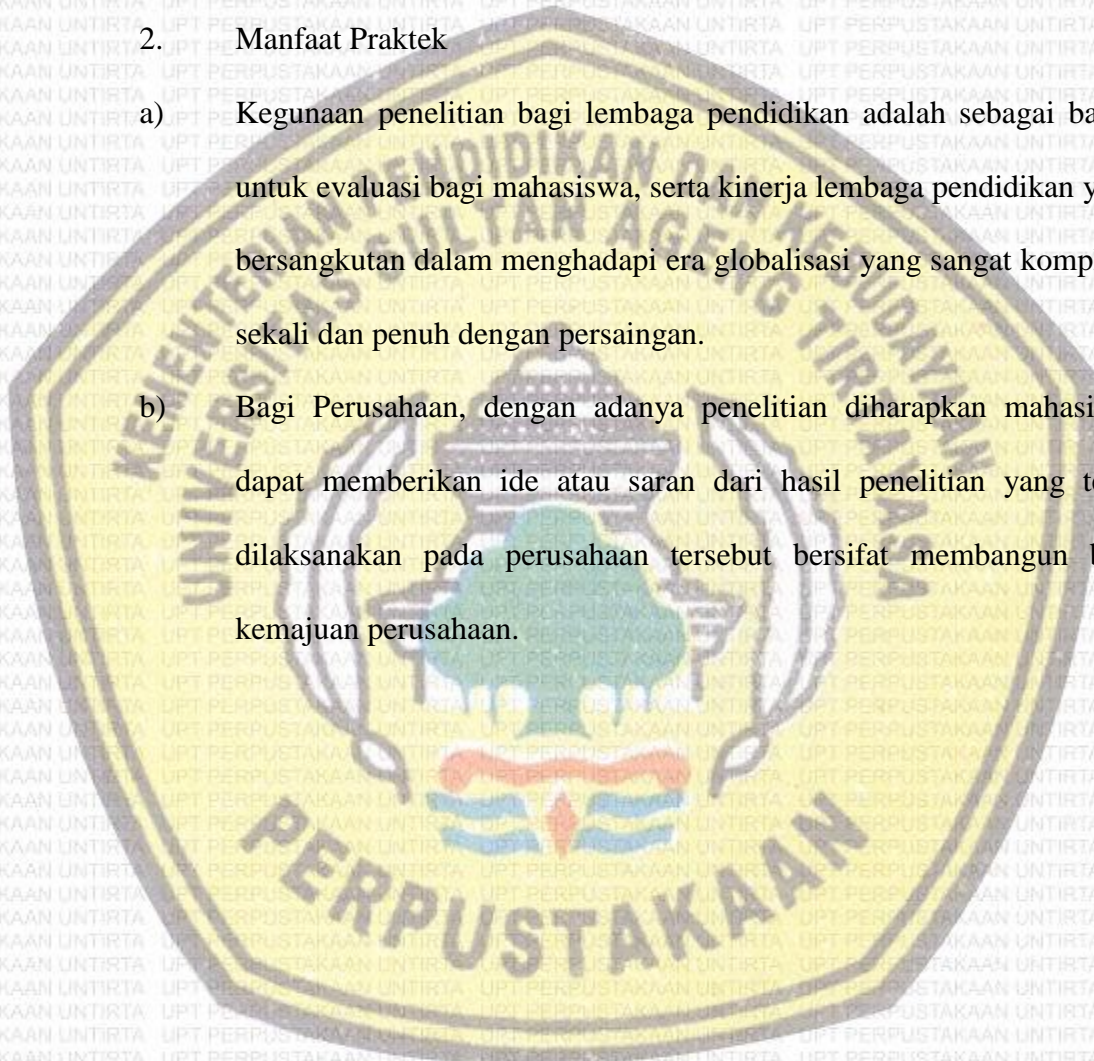
dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen

## Sumber Daya Manusia

### 2. Manfaat Praktek

a) Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

b) Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Landasan Teori

##### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaiaan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaiaan), dan hubungan industrial. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Mondy dan Noe (Marwansyah, 2012:3) adalah:

“Manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Simamora (Edy Sutrisno, 2013:5) adalah:

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2011: 1) adalah:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mengfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.”

Menurut Gary Dessler (2010:4) adalah:

“Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkiran, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.”

Menurut Melayu Hasibuan (2010:10) adalah:

“MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan dalam organisasi dengan menggunakan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga

kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika melihat dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia diatas, maka manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2010:21-23), mengungkapkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Yaitu perencanaan yang berarti menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Yaitu sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat dan terarah pada satu tujuan.

Mengorganisasikan berarti membagi pekerjaan diantara para individu dan kelompok serta mengkoordinasikan aktifitas mereka, agar setiap individu dapat mengetahui secara jelas apa yang menjadi tugas sehingga karyawan dapat bekerja dengan benar.

### 3. Pengarahan (*Directing*)

Yaitu kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Aktifitas untuk mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dan hasil yang telah dicapai dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (Dr. Edy Sutrisno, 2011:7), tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

## 2.2 Budaya Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Edward B. Tylor orang pertama yang menggunakan istilah budaya dalam karya antropologi, misalnya mengatakan bahwa budaya adalah hasil karya manusia dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat. Pengertian budaya yang seperti yang dikemukakan Edward B. Tylor adalah sebagai berikut:

Kultur atau peradapan adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Budaya yang berada di dalam suatu organisasi disebut budaya organisasi.

Pengertian Budaya Organisasi menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut G Graham (Siswadi, 2012:71) adalah:

“Budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri”.

Menurut Umar (2010:207) adalah:

“Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama”.

Menurut Mangkunegara (2011:13) adalah:

“Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.”

Menurut Creemers dan Reynolds (Soetopo, 2010) adalah:

*“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).”

Menurut Kast dan Rosenzweig (Hakim, 2011:151) adalah:

“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”

Dari definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan budaya organisasi adalah keyakinan bersama para karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai target bersama yang mereka rencanakan. Budaya organisasi ini



sangat penting dalam perusahaan karena untuk menghasilkan suatu hasil yang efektif dan efisien.

### 2.2.2 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath (Moh. Pabundu Tika, 2010)

jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi.

1. Berdasarkan proses Informasi
  - a. Budaya rasional Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbanganlogika, perangkat pengarahannya) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yangditunjukkan (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 consensus Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan consensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

d. **Budaya hierarkis**

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi)

### 2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya Organisasi menurut pendapat para ahli tentang fungsi budaya organisasi:

Fungsi Budaya organisasi menurut Robbins, Sembiring, (2012:64-66)

1. Menetapkan tapal batas; artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemandirian sistem social (perekat/mempersatukan anggota organisasi). Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat

mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi.

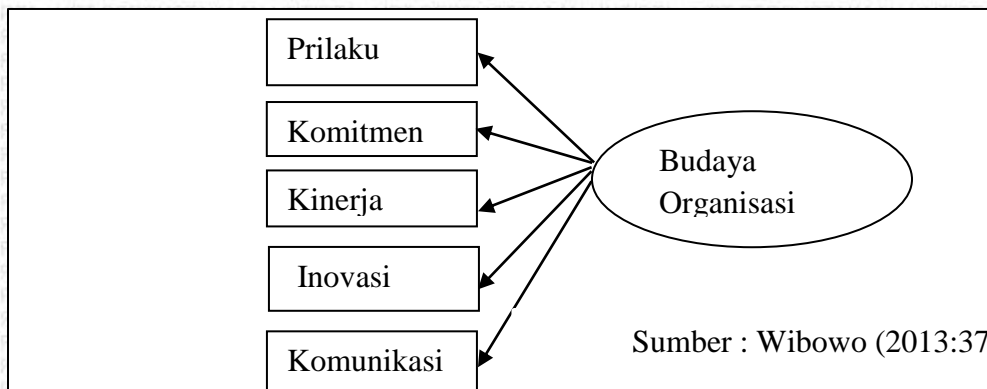
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.”

### 2.1.3.2 Indikator budaya organisai

Menurut wibowo (2013:370) yang menjadi indikator budaya organisasi ialah :

1. Perilaku
2. Nilai-nilai
3. Impian
4. Asumsi
5. Harapan
6. Komitmen
7. Kinerja
8. Inovasi
9. Komunikasi

Gambar 2.1 Variabel Indikator Budaya Organisasi



Sumber : Wibowo (2013:370)

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai atau karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pengertian Disiplin Kerja menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut (Edy, 2011:86) adalah :

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”

Menurut (Veithzal Rivai dan Sagala Jauvani, 2010:825) adalah:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga seseorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya”.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2010:193) adalah:

“Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

### 2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis Disiplin Kerja Menurut (Veitzal Rivai dan Jauvani Sagala, 2010:825-831) ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

#### 1) Disiplin retributive

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

#### 2) Disiplin korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

### 2.3.3 Faktor-faktor Masalah Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah faktor-faktor masalah disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:195), yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Misalnya : Pada saat rekrutmen pegawai, perusahaan telah menetapkan tujuan dalam usaha mencari pegawai baru dan dapat secara langsung melihat kapabilitas pelamar yang sesuai dengan kebutuhan dan jabatan yang tersedia.

2) Teladan Pimpinan  
Teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas jasa  
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaan. Misalnya : Memberikan balas jasa yang sesuai kepada para pegawainya seperti pemberian bonus, fasilitas serta kenaikan gaji.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai dan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik. Misalnya : Para atasan atau manajer selalu bersikap adil kepada semua bawahannya tanpa memilih-milih. Selain itu juga perusahaan akan memberikan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan dan memberikan penghargaan yang sama pula bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik tanpa membedakan pangkat ataupun jabatan.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat adalah) tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Misalnya : Adanya pengarahan dari atasan kepada bawahan apabila mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas serta adanya penilaian atas adanya kesalahan dalam bekerja.

6) Sanksi Hukuman

Melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap disiplin pegawai akan berkurang. Misalnya : Adanya hukuman berat, hukuman sedang, dan hukuman ringan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara pegawai perusahaan

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik bagi perusahaan. Misalnya : Pada istirahat siang, para pegawai baik atasan maupun bawahan sering mengadakan makan bersama dan shalat berjamaah, selain itu dengan bermain tenis meja bersama pada saat hari libur kerja sehingga diharapkan munculnya hubungan yang baik diantara sesama pegawai.

### 2.3.4 Indikator Disiplin kerja

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dimensi dan indikator menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:194) yang meliputi :

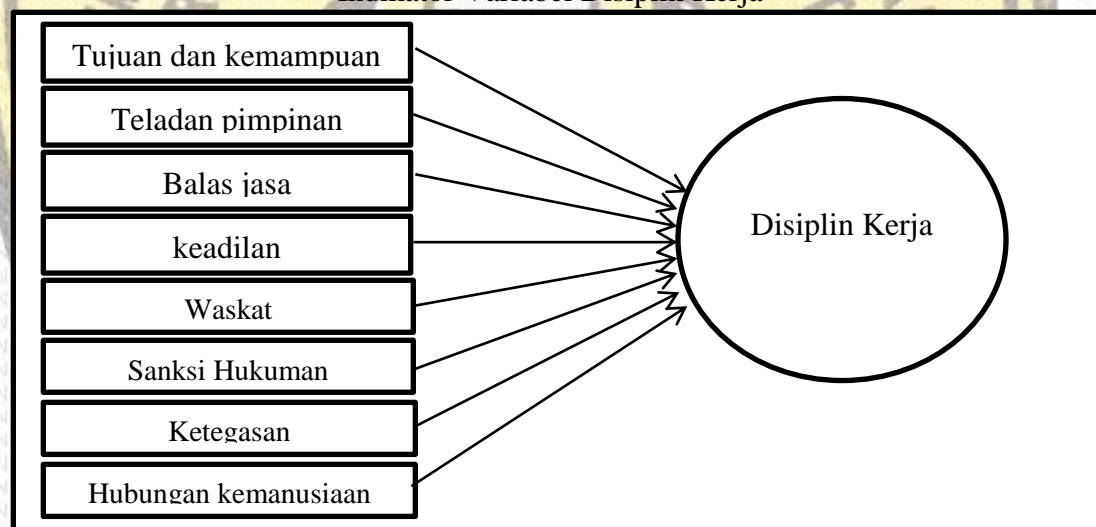
1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa



4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan

**Gambar 2.2**

Indikator Variabel Disiplin Kerja



(Sumber : data yang diolah, 2017)

## 2.4 Kinerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padananya dalam bahasa inggris adalah performance. mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moheriono 2012)

Pengertian Kinerja Karyawan menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Veitzhal Rivai (2010:604) adalah:

“Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”

Menurut Moheriono(2012:69) adalah:

“Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan”

Menurut Suwatno (2011:196) :

“Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”

Menurut (Marwansyah, 2010:229) adalah:

“Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) adalah:

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik

kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Dari beberapa definisi diatas dapat dilihat Kinerja adalah merupakan hasil kerja, hasil kerja yang dihasilkan dari proses selama mereka kerja diperusahaan. Hasil tersebut merupakan bukti yang nyata untuk suatu pencerminan dari tugas yang diberikan oleh atasan sebagai rasa tanggung jawab karyawan tersebut.

#### 2.4.2 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Harsuko Riniwati (2011:50) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

#### 2.4.3 Tujuan dan sasaran kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Sagala dan Rivai, 2011:552), pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

- 
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
  6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
  7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
  8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
  9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
  10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
  11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
  12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
  13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
  14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

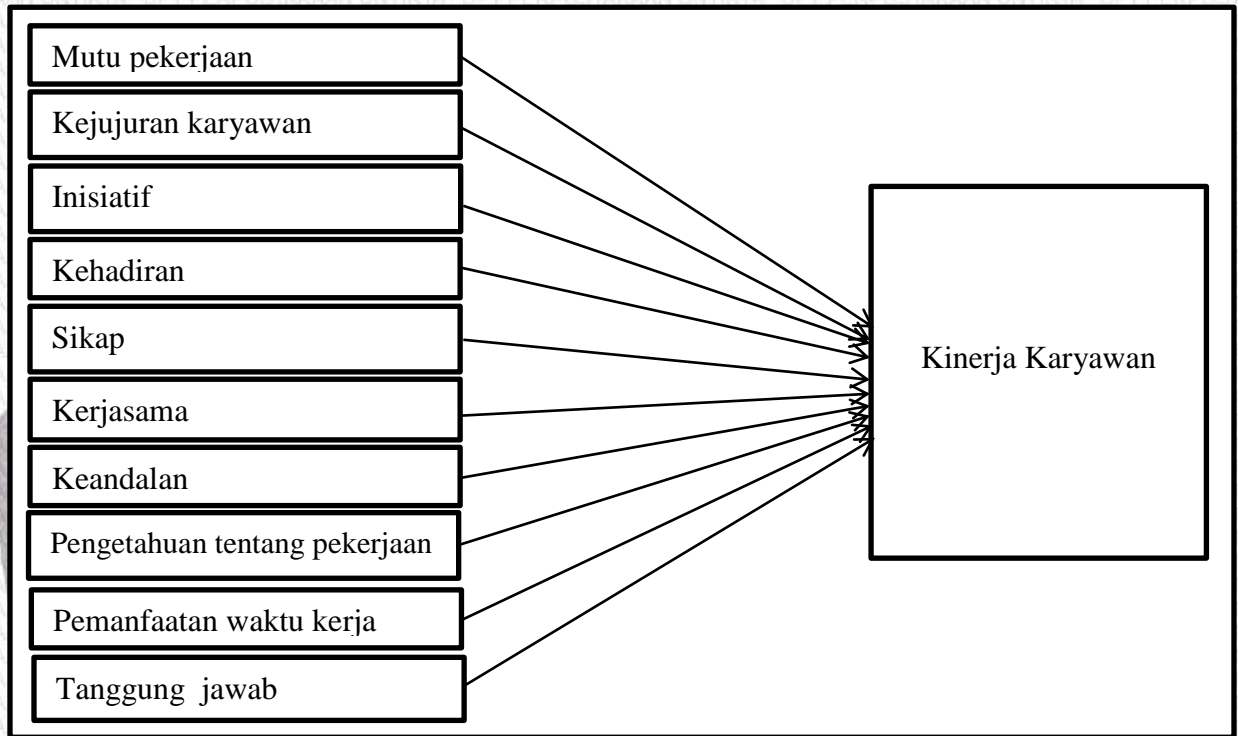
#### 2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam evaluasi kinerja karyawan terdapat aspek-aspek yang dinilai diantaranya aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Anwar Prabu Mangkunegara, 2010:18) :

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab, dan
10. Pemanfaatan waktu kerja.



**Gambar 2.3**  
Indikator Variabel Kinerja Karyawan



(Sumber: data yang diolah, 2017)

## 2.5 Kepuasan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Kepuasan kerja

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawryer yang dikenal dengan *equity model theory*/teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Menurut (Edy Sutrisno, 2010:74) adalah:

“Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”

Menurut (Malayu, 2013:202) adalah:

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”

Menurut Q.S. Al-Hajj : 31 adalah:

“Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas”

Menurut (Edy Sutrisno, 2010) adalah:

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.”

Menurut (Mangkunegara, 2010:117) adalah:

“Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja”



Kesimpulan dari definisi beberapa ahli diatas, Kepuasan kerja adalah mengacu dari sikap manusianya sendiri karena menyangkut emosional dalam diri manusianya masing-masing. Kepuasan kerja merupakan sifat atau rasa tersendiri bagi karyawan masing-masing, pada intinya jika dalam islam kepuasan dapat diartikan dengan Ikhlas.

### 2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja

(Sutarto Wijono, 2012:130) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pengaruh utama secara khusus 13 Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni meliputi frustrasi, persaingan kerja, penggunaan teknologi, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik.
2. Pengaruh utama yang lainnya Faktor pengaruh yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

### 2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan,

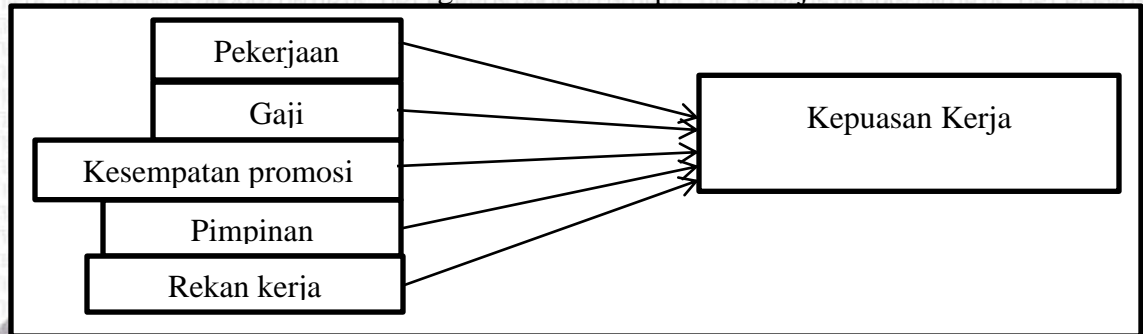
peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2013:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

#### 2.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge, 2013:79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
2. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
4. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
5. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

**Gambar 2.4**  
**Kerangka Indikator Kepuasan Kerja**



(Sumber : data yang diolah, 2017)

## 2.6 Pengembangan Hipotesa

### 2.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang), menyatakan bahwa Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan karena nilai t hitung variabel budaya organisasi (X1) adalah  $0,847 < \text{dari } t \text{ tabel } 1,684$  dengan tingkat signifikan  $0.402 > 0.05$ . Jadi, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap kepuasan sebagai variabel dependen. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Hendro Tjahjono dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja

Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang positif, sehingga hipotesis pertama berbunyi “Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya” dinyatakan diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda, dan Agung Wahyu Handaru dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. Hasil penelitian Berdasarkan tabel 11, nilai R2 sebesar 0.182, artinya adalah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 18,2%. Sedangkan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan regresi linier berganda penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada subdivisi *Transaction Process, Loan Administration* dan *General Branch Administration* Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dani Agung Wicaksono dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Alas Purwo. Berdasarkan dari hasil yang

diperoleh pada penelitian adalah secara langsung variabel budaya organisasi (X) yang terdiri dari konsistensi (X1), mempunyai pengaruh sebesar 0,333 terhadap variabel kinerja pegawai (Z), sedangkan secara tidak langsung variabel konsistensi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Z) melalui variabel kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar  $0,440 \times 0,388 = 0,171$ .

### 2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Yona Arina dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Yamaha Siteba Padang, Pengaruh Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang karena nilai t hitung (2,298) > t tabel (2,064) pada *level of significant* 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif dikarenakan nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,335 yang menunjukkan setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan mengakibatkan 17 meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang sebesar 0,335 satuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama

Cabang Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapatkan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting terhadap kepuasan kerja, dimana karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, hal ini bisa diperoleh dengan peningkatan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Sri Indarti dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt. Peputra Supra Jaya Pekanbaru, dengan demikian terdapat hasil dari penelitian, yaitu: Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi ( $X_1$ ). Maka dengan hasil tersebut karyawan harus mematuhi aturan perusahaan agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S dan Lumentut, L.O.H dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadid, terdapat hasil Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

### 2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Jagarin Pane dan Sih Darmi Astuti dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Divre Iv Di Semarang). Menyatakan bahwa Budaya Organisasi *The Telkom Way135* yang dicanangkan sejak tahun 2003 sampai saat ini belum memberikan kontribusi dan pengaruh kepada kinerja karyawan. Usia rata-rata karyawan Telkom yang didominasi usia 40 tahun keatas memberikan argumentasi psikologis bahwa untuk karyawan dengan usia itu sudah masuk kategori mapan, sulit untuk merubah perilaku dan cenderung mempertahankan status quo. Dengan demikian masih diperlukan waktu untuk menjelmakan budaya perusahaan *The Telkom Way 135* agar bisa menjadi salah satu variabel yang mampu mendukung kinerja karyawan Telkom. Dengan kata lain *The Telkom Way 135* sebagai budaya perusahaan yang baru belum cukup adaptif sebagai salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). hasil yang diperoleh pada penelitian tersebut menyatakan bahwa dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi pada PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan diharapkan perilaku mereka sesuai dengan budaya tersebut sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). dengan adanya penelitian tersebut di dapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,471, yang berarti kemampuan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan untuk menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya sebesar 52,9% dijelaskan oleh faktor lain selain ketiga variabel yang diteliti.



Faktor-faktor lain tersebut misalnya promosi jabatan, kesempatan pengembangan karir, dan kreativitas individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang dengan judul Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara), Berdasarkan Hasil analisis regresi membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi. Di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi utara, budaya organisasi sangat dijunjung tinggi. Budaya organisasi sudah tertanam, bahkan mendarah daging pada para karyawan, walaupun telah munculnya sebuah budaya yang bisa dikatakan budaya yang masih baru yaitu budaya transparansi atau peningkatan citra. Walaupun mereka fokus pada budaya transparansi, namun mereka tetap mempertahankan keunggulan kompetitif mereka melalui eksistensi dengan budaya yang lama. Budaya organisasi mampu menggerakkan nurani dan pikiran untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Budaya Birokrasi dicerminkan melalui penegakan hukuman disiplin karyawan, pembagian tugas dilakukan secara merata, yang sesuai dengan standar dan kompetensi karyawan.

#### 2.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw dengan judul Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Tiwi Nurjannati Utami dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau) Terhadap Kinerja Pegawai, Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKP Provinsi Riau. Dalam hal ini dapat ditunjukkan bahwa pegawai selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, berusaha memperkecil jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Dra. Hj. Nilam Korompot, M.Si dan Robiansyah, SE, M.Sc (2013) dengan judul Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN (persero) wilayah kalimantan timur area Samarinda, Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.

### **2.6.5 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Inong Leli R dan Yunia Wardi dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah Di

Kota Bukittinggi menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Intalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi. Apabila Kepuasan Kerja tinggi maka akan mendorong karyawan untuk berbuat dan karyawan akanberupaya Segala kegiatan yang dilakukan sesuai dengan aturan, saling menghormati, Tanggung jawab terhadap tugas serta Mengikuti norma-norma yang berlaku. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula kesadaran untuk Menjalankan disiplin dengan aturan, Saling menghormati, tanggung jawab Terhadap tugas serta mengikuti norma-norma yang berlaku. Semakin Tinggi kepuasan karyawan terhadap Pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula kesadaran untuk menjalankan disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh Rendry Mamahit dengan judul Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sulawesi Utara. Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang), Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Indikator kepuasan kerja yang paling mendominasi adalah kepuasan terhadap rekan kerja, dimana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa puas terhadap rekan sekerja mereka, maka ketika itu pula karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan cenderung memiliki kinerja yang baik.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya ialah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

**Tabel 2.1**  
Penelitian Terdahulu

NO	Judul Jurnal	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh <b>Budaya Organisasi</b> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <b>Kepuasan Kerja</b> Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)	Reza Amelia	Dari hasil regresi dengan menggunakan SPSS 19 diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan karena memiliki t hitung yang < dari t tabel ( $0,847 < 1,684$ ) dengan tingkat signifikan $0.402 > 0.05$ .
2	Pengaruh <b>Budaya Organisasi</b> Dan Lingkungan Kerja Terhadap <b>Kepuasan Kerja</b> Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya	Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Hendro Tjahjono <i>JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi &amp; Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 - 93</i>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang positif, sehingga hipotesis pertama berbunyi “Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya” dinyatakan diterima.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan <b>Budaya Organisasi</b> Terhadap <b>Kepuasan Kerja</b> Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi	Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda, dan Agung Wahyu Handaru <i>Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol. 4, No. 2, 2013</i>	Berdasarkan tabel 11, nilai R2 sebesar 0.182, artinya adalah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 18,2%. Sedangkan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan regresi linier berganda penelitian ini.
4	Pengaruh <b>Budaya Organisasi</b> Terhadap <b>Kepuasan Kerja</b> Dan Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Alas Purwo	Dani AgungWicaksono	Implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian adalah secara langsung variabel budaya organisasi (X) yang terdiri dari konsistensi (X1), mempunyai pengaruh sebesar 0,333 terhadap variabel kinerja pegawai (Z), sedangkan secara tidak langsung variabel konsistensi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Z) melalui variabel kepuasan

			kerja (Y) yaitu sebesar $0,440 \times 0,388 = 0,171$
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan <b>Disiplin Kerja</b> Terhadap <b>Kepuasan Kerja</b> Karyawan Pada Cv. Yamaha Siteba Padang	Yona Arina	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang karena nilai t hitung (2,298) > t tabel (2,064) pada level of significant 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif dikarenakan nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,335 yang menunjukkan setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan mengakibatkan 17 meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada CV.
6	Pengaruh <b>Disiplin Kerja</b> , Motivasi, Kepemimpinan Terhadap <b>Kepuasan Kerja</b> Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin	Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri <i>Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013</i>	Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.
7	Pengaruh Motivasi Dan <b>Disiplin Kerja</b> Terhadap <b>Kepuasan</b> Dan Kinerja Karyawan Pt. Peputra Supra Jaya Pekanbaru	Hermansyah, Sri Indarti <i>Vol. VII No. 2 Mei 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis</i>	Variabel disiplin kerja (X <sub>2</sub> ) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi (X <sub>1</sub> ).
8	Pengaruh Motivasi, <b>Disiplin</b> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap <b>Kepuasan Kerja</b> Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadid	Mauritz D.S, Lumentut, L.O.H Dotulong <i>Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85</i>	Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
9	Pengaruh <b>Budaya Organisasi</b> , Kepemimpinan transformasional, Dan Kompensasi Terhadap <b>Kinerja Karyawan</b> (Studi Pada Kantor Telkom Divre Iv Di Semarang)	Jagarin Pane dan Sih Darmi Astuti <i>TEMA Vol 6 Edisi 1, Maret 2009 hal 67 - 85</i>	Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. 98 responden dari PT Telkom digunakan dalam penelitian ini untuk melengkapi 65 item pengukuran. Pengumpulan data dengan metode survey dan kuesioner didistribusikan kepada responden. Metode statistik

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

			yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang)	Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126	Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan. Di mana budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi ini, perusahaan perlu melakukan upaya untuk memperkuat dan mempertahankan budaya yang sudah ada guna meningkatkan kinerja karyawan.
11	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)	Tri Widodo Vol.3 No.5 Juli 2010	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,471, yang berarti kemampuan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan untuk menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya sebesar 52,9% dijelaskan oleh faktor lain selain ketiga variabel yang diteliti. Faktor-faktor lain tersebut misalnya promosi jabatan, kesempatan pengembangan karir, dan kreativitas individu.
12	Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara)	Dewi Sandy Trang Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216	Hasil analisis regresi membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi. Di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi utara, budaya



			<p>organisasi sangat dijunjung tinggi. Budaya organisasi sudah tertanam, bahkan mendarah daging pada para karyawan, walaupun telah munculnya sebuah budaya yang bisa dikatakan budaya yang masih baru yaitu budaya transparansi atau peningkatan citra. Walaupun mereka fokus pada budaya transparansi, namun mereka tetap mempertahankan keunggulan kompetitif mereka melalui eksistensi dengan budaya yang lama.</p>
13	<p>Etos Kerja, <b>Disiplin Kerja</b>, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap <b>Kinerja Karyawan</b> pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado</p>	<p>Stela Timbuleng Jacky S. B. Sumarauw <i>Jurnal EMBA 48</i> <i>Vol.3 No.2 Juni</i> <i>2015, Hal. 16451-16460</i></p>	<p>Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.</p>
14	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan <b>Disiplin Kerja</b> (Studi Kasus pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau) Terhadap <b>Kinerja Pegawai</b></p>	<p>Tiwi Nurjannati Utami <i>Vol 21 No. 2</i> <i>Desember 2013</i></p>	<p>Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKP Provinsi Riau. Dalam hal ini dapat ditunjukkan bahwa pegawai selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, berusaha memperkecil jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.</p>
15	<p>Pengaruh <b>Disiplin Kerja</b> Dan Budaya Organisasi Terhadap <b>Kinerja Karyawan</b> Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi</p>	<p>Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo <i>Volume 1, Nomor 1,</i> <i>Tahun 2012</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.</p>

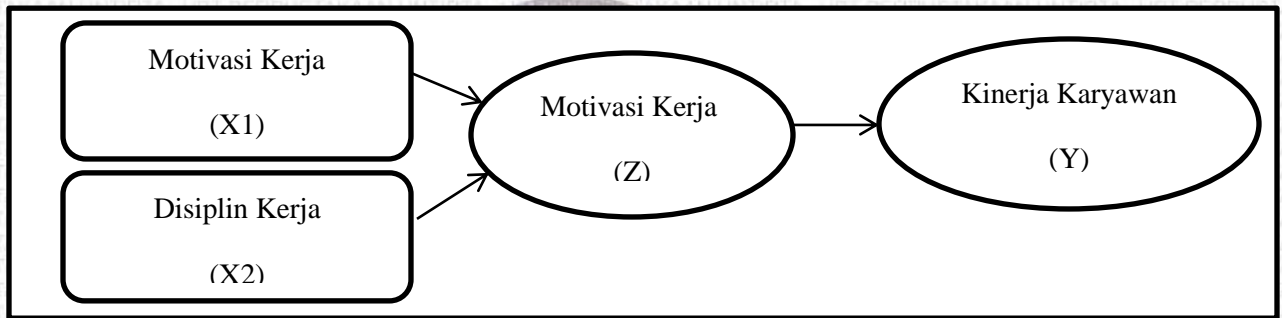
16	Pengaruh <b>disiplin</b> dan motivasi terhadap <b>kinerja pegawai</b> PT.PLN (persero) wilayah kalimantan timur area Samarinda	Maslan Banni,Dra. Hj. Nilam Korompot, M.Si dan Robiansyah, SE, M.Sc (2013)	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.
17	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap <b>Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan</b> Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya	Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, Hendro Tjahjono <i>JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi &amp; Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93</i>	Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.
18	Pengaruh <b>Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja</b> Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah Di Kota Bukittinggi	Inong Leli R, Yunia Wardi	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi. Apabila Kepuasan Kerja tinggi maka akan mendorong karyawan untuk berbuat dan karyawan akanberupaya Segala kegiatan yang dilakukan sesuai dengan aturan, saling menghormati, Tanggung jawab terhadap tugas serta
19	Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan <b>Kepuasan Kerja</b> Pengaruhnya Terhadap <b>Kinerja Pegawai</b> Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara	Rendry Mamahit <i>Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 936-945 ISSN 2303-1174</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sulawesi Utara. Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
20	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan <b>Kepuasan Kerja</b> Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan <b>Kinerja Karyawan</b> (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang)	Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati <i>Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126</i>	Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## 2.8 Kerangka Pemikiran



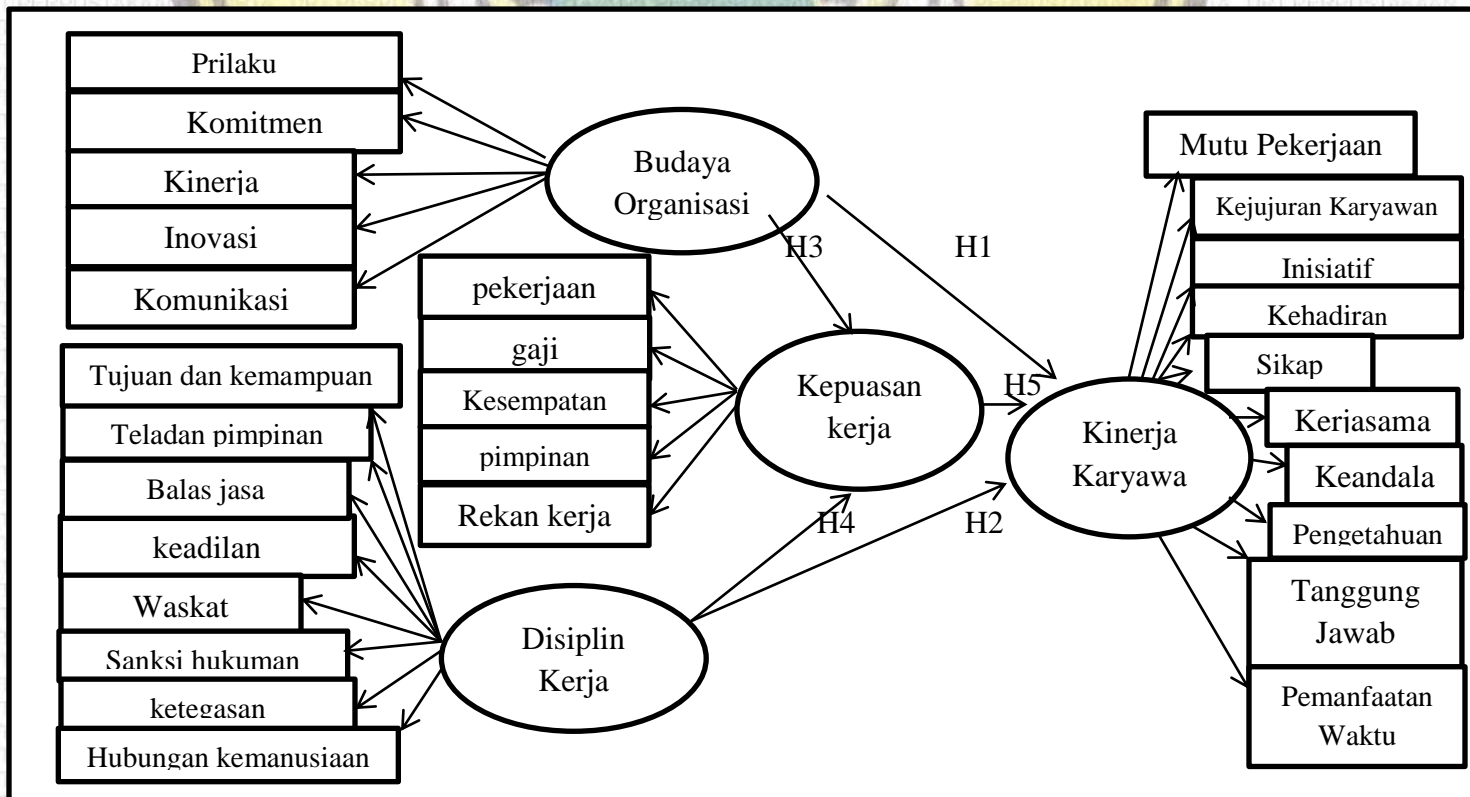
Gambar 2.5

(sumber : data primer yang diolah, 2017)

## 2.9 Kerangka Indikator

Gambar 2.6

Kerangka Hipotesis dan Indikator Variabel



(Sumber : Data primer yang diolah,2017)

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawn.

H3: Budaya Organisasi Berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.

H4: Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis-jenis metode penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011:4). Berikut adalah penjelasannya:

1. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*).
2. Berdasarkan tingkat kealamiahannya, metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian eksperimen, survei dan naturalistik.

Berdasarkan jenis-jenis penelitian diatas, maka dapat dikemukakan bahwa yang termasuk ke dalam metode kuantitatif adalah metode penelitian eksperimen dan survei, sedangkan yang termasuk dalam metode kualitatif yaitu metode naturalistik. Penelitian untuk penelitian dasar pada umumnya menggunakan metode eksperimen dan kualitatif, untuk penelitian terapan menggunakan eksperimen dan survei, dan penelitian pengembangan dapat menggunakan survei, kualitatif dan eksperimen.

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 117) :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek psikologis yang dibatasi oleh criteria tertentu. Banyaknya objek psikologis dapat merupakan objek yang dapat ditangkap oleh panca indra manusia dan memiliki sifat konkrit.

### 3.2.2 Sample

Soewadji (2012:132) mengemukakan bahwa :

“Sampel adalah sebagian saja dari seluruh jumlah populasi, yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi.”

Pada penelitian ini penulis memilih sebagian sampel dari populasi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Adapun dalam

penelitian ini penulis menggunakan metode Slovin dalam menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Yang dinamakan penelitian sampel adalah apabila kita bermaksud untuk mengeneralisasikan hasil penelitian atau mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku dalam pengambilan sampel penulis menggunakan metode Slovin (dalam Husein Umar 2005:108), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolelir misalnya 10% = 0,1

I = Konstan

Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 191 orang, maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,1)^2}$$

$$n = 54,12$$

n = dibulatkan menjadi 54 orang.

### 3.2.3 Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan prosedur *Probability Sampling* dalam penarikan sample. Yaitu memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.



### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Responden, yaitu orang-orang yang terlibat langsung dalam penelitian ini yang mengisi kuisioner yaitu karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
2. Informan, KaSubag Umym dan Kepegawaian maupun staff Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang akan memberikan informasi kepada peneliti.
3. Literatur, yaitu hasil peneliti mencari dan mendapatkan data dari peneliti terdahulu seperti dari buku-buku, jurnal-jurnal, maupun internet.

### 3.3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara  
Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan caramenggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.
2. Kuesioner  
Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada

responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternative jawaban tersebut.

Dalam pengukurannya, setiap respondendiminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5)

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan respon den dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

**Bobot Skala Nilai**

Alternatif jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Observasi (pengamatan), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
4. *Library research* (studi kepustakaan), yaitu metode pengumpulan data dari literatur yang secara langsung berhubungan dengan topik permasalahan yang sedang diteliti, baik literature yang bersumber dari referensi perusahaan maupun dari buku-buku yang relevan.

### 3.4 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

#### 3.4.1 Definisi Variabel

1. Budaya Organisasi yang merupakan variabel bebas yang dinyatakan dengan huruf  $X_1$ . Menurut (Juliansyah Noor 2013 : 150) didefinisikan Budaya organisasi merupakan apa yang dideskripsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan, artinya bahwa budaya organisasi melibatkan harapan nilai, dan sikap bersama. Hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok dan proses organisasi.
2. Disiplin Kerja yang merupakan variable bebas yang dinyatakan dengan huruf  $X_2$ . Menurut (Veithzal Rivai dan Sagala Jauvani, 2010:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga seseorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya.

3. Kinerja Karyawan yang merupakan variable terikat yang dinyatakan dengan Y. Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Kepuasan Kerja yang merupakan variable intervening yang dinyatakan dengan Z. Menurut Handoko (Sutrisno, 2010) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan adanya kepuasan kerja perusahaan mampu menilai dan melihat apakah motivasi yang diberikan sudah maksimal atau belum dan perusahaan dapat melihat

apakah karyawan sudah puas dengan sanksi-sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan sehingga tidak membuat karyawan yang memiliki kinerja yang baik menjadi iri.

### 3.4.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:38).

Operasional variabel adalah suatu yang menyatakan hubungan antara variabel yang diteliti agar terdapat hubungan dan pengaruh untuk dijadikan bahan pembuatan angket dan kuesioner yang akan dibagikan kepada para responden.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka harus dibuat operasionalisasi permasalahan yang dihubungkan untuk membantu pengidentifikasian terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

Dalam penelitian yang berjudul “Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi”, terdapat dua

variabel independen yaitu, variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi),  $X_2$  (Disiplin Kerja), variabel dependen yaitu, variabel Y (Kinerja Karyawan), dan variabel

intervening yaitu Z (Kepuasan kerja). Untuk dapat memudahkan kedudukan variabel yang diteliti, maka identifikasi variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel Independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain (Dependen). Dalam penelitian ini Budaya Organisasi dan disiplin kerja merupakan Variabel Independen.
2. Variabel Dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Independen). Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan Variabel Dependen.
3. Variabel Intervening (Z) yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan Variabel Intervening.

Berikut adalah bentuk operasional variabel dari pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

**Tabel. 3.1 Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitian	Konsep Variabel	Indikator Penelitian	Skala
1	Budaya Organisasi	Menurut (Juliansyah Noor 2013 : 150) “Didefinisikan Budaya organisasi merupakan apa yang dideskripsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan, artinya bahwa budaya organisasi melibatkan harapan nilai, dan	Menurut wibowo (2013:370) indikator budaya organisasi ialah : 1. Perilaku 2. Nilai-nilai 3. Impian 4. Asumsi 5. Harapan 6. Komitmen	O R D I N A L

		sikap bersama. Hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok dan proses organisasi.”	7. Kinerja 8. Inovasi 9. Komunikasi	
2	Disiplin Kerja	Menurut Singodimejo (Edy, 2011:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”	Singodimendjo (Sutrisno, 2011:94) 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	O R D I N A L
3	Kinerja Karyawan	Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”	Umar (Mangkunegara, 2010:18) 1. Mutu pekerjaan 2. Kejujuran karyawan 3. Inisiatif 4. Kehadiran 5. Sikap 6. Kerjasama 7. Keandalan 8. Pengetahuan tentang pekerjaan 9. Tanggung jawab, 10. Pemanfaatan waktu kerja	O R D I N A L
4	Kepuasan Kerja	Menurut (Malayu, 2013:202) adalah: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”	Robbins dan Judge (2013:79) 1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pimpinan 5. Rekan kerja	O R D I N A L

(sumber: sumber data yang diolah pada tahun 2017)

## 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data penelitian. Analisis dilakukan dengan menguji pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi mediasi (intervening). Tetapi untuk menentukan ketepatan model, perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik terlebih dulu yang mendasari model regresi. Perhitungan masing-masing variabel menggunakan *software SPSS Version 20*.

### 3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono ( 2012: 206 ) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, dan gambar. Dengan kata lain, statistik deskriptif ini merupakan fase yang membicarakan mengenai penjabaran dan penggambaran termasuk penyajian data. Fase ini dibahas mengenai ukuran-ukuran statistik seperti ukuran pusat, ukuran sebaran, dan ukuran lokasi dari persebaran/ distribusi data. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata (*mean*), standar



deviasi, maksimum dan minimum (Ghozali, 2011). Statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Untuk mendapatkan data yang bisa diolah di program SPSS 20 menjadi statistik deskriptif, maka terlebih dahulu dilakukan perhitungan terhadap masing-masing variabel penelitian yang cara perhitungannya sudah disebutkan.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik. Asumsi klasik adalah asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam model regresi. Dimana, setelah variabel-variabel dalam penelitian ini bebas dari pengujian asumsi klasik, maka pengujian bisa dilanjutkan ke analisis jalur, dan pengujian hipotesis. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain

#### 3.5.2.1 Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan variabel intervening, dimana terjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sehingga pengujian asumsi klasik ini dilakukan pada 2 substruktural. Substruktural 1 yaitu pengaruh X terhadap Z, dan substruktural 2 yaitu pengaruh X dan Z terhadap Y. Terkecuali untuk uji multikolinieritas, hanya dipergunakan di substruktural 2 yaitu pengaruh variabel X dan Z terhadap Y.

## 1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data ( titik ) pada sumbu diagonal pada grafik atau melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2011:110). Menurut Ghozali (2011:160) menyatakan data tersebut normal atau tidak dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola terdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, tidak menunjukkan pola terdistribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011 :160)

## 2. Analisis grafik

Salah satu cara untuk melihat residual normalitas adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan

distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan loading data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### 3. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan di samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Uji statistik lain yang dapat untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

$H_0$  = Data residual berdistribusi normal

$H_1$  = Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai K-S signifikan atau signifikansi dari nilai K-S di bawah 0,05 ( $\alpha < 5\%$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya data residual terdistribusi tidak normal dan sebaliknya jika nilai K-S tidak signifikan atau nilai signifikansi dari nilai K-S

di atas 0,05 ( $\alpha > 5\%$ ), maka  $H_0$  diterima artinya data residual terdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dipergunakan hanya pada substruktural, Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (nilai korelasi tidak sama dengan nol). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari :

- a) Nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas independen lainnya yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah

sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{Tolerance}$ ). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan :

1. Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Matriks korelasi variabel-variabel dependen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke residual pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini

menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari pengolahan data menunjukkan hasil diatas 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya membentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik. (Ghozali, 2011:166). Menurut Gujarati (1995) dalam Modul Praktikum Alat Analisis Statistik (Laboratorium Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNTIRTA) uji linearitas bisa dilakukan dalam dengan metode MWD (Mac Kinnon White Davidson). Metode MWD yaitu dengan melihat nilai sig. dari Z yang kemudian dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (0,05).

Pengukuran dalam uji linearitas dengan melihat:

### 3.5.2.2 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dikatakan valid jika dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Apabila

korelasi tiap faktor tersebut positif dan  $> 0,3$  maka dinyatakan valid, sedangkan jika  $< 0,3$  maka data dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel jika nilai cronbach's  $\alpha \geq 0,2221$  ( $r_{\text{tabel}}$ ). Pengukuran reliabilitas hanya dapat dilakukan apabila semua item sudah teruji valid.

## 3. Metode Successive Interval (MSI)

MSI atau Method Successive Interval adalah add-ins program Microsoft Excel yang berguna untuk mengubah data ordinal dari data hasil kuisisioner (dalam skala likert) menjadi data interval. Untuk data yang mempunyai skala ordinal dengan menggunakan skala likert dengan bobot 5, 4, 3, 2, 1 atau pengukuran sikap dengan kisaran positif dengan negatif (Sugiyono, 2010:87). Maka data tersebut perlu ditingkatkan menjadi skala interval dengan metode "method of successive interval".

### 3.5.3 Rancangan Pengujian Hipotesis

#### 3.5.3.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

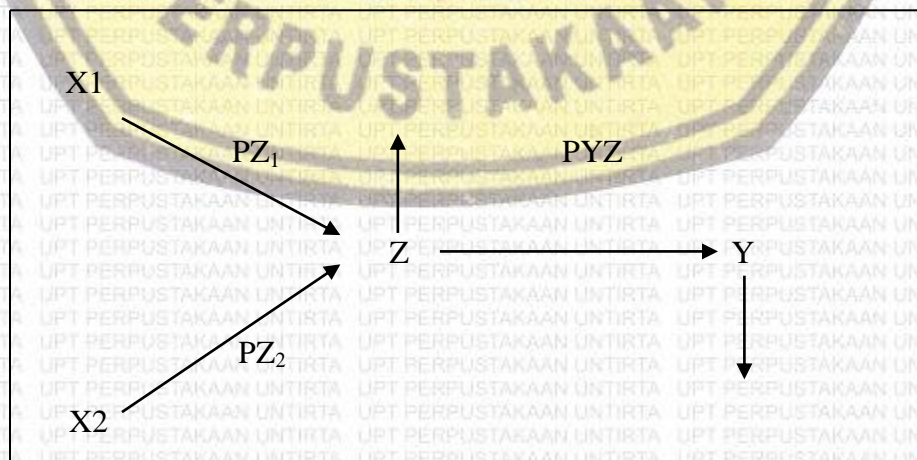
Dalam penelitian ini analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara variabel

bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011: 249).

Pada model analisis jalur dikenal dua tipe variabel yaitu: variabel endogen dan eksogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen, sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya. Sesuai dengan kerangka konsep penelitian yang dibuat, maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah Nilai Perusahaan, variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *Budaya Organisasi (X1)*, dan *Kepuasan Kerja (Z)* sebagai variabel eksogen sekaligus variabel endogen.

**Gambar 3.1**

Diagram *Path* dari hubungan variabel-variabel tersebut adalah :





Persamaan struktural :

$$Z = PZ_1 + PZ_2 + \varepsilon_1 \text{ (Substruktural 1)}$$

$$Y = PY_1 + PY_2 + PY_z + \varepsilon_2 \text{ (Substruktural 2)}$$

Diagram *path* di atas secara eksplisit menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel yang ditunjukkan oleh anak panah. Setiap nilai  $P$  menggambarkan jalur dan koefisien *path*. Besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada persamaan sebagai berikut:

Pengaruh langsung	= $P_1$
Pengaruh tidak langsung	= $P_2 \times P_3$
Total pengaruh (korelasi variabel X ke Y)	= $P_1 + (P_2 \times P_3)$

### 3.5.3.2 Pengujian Model

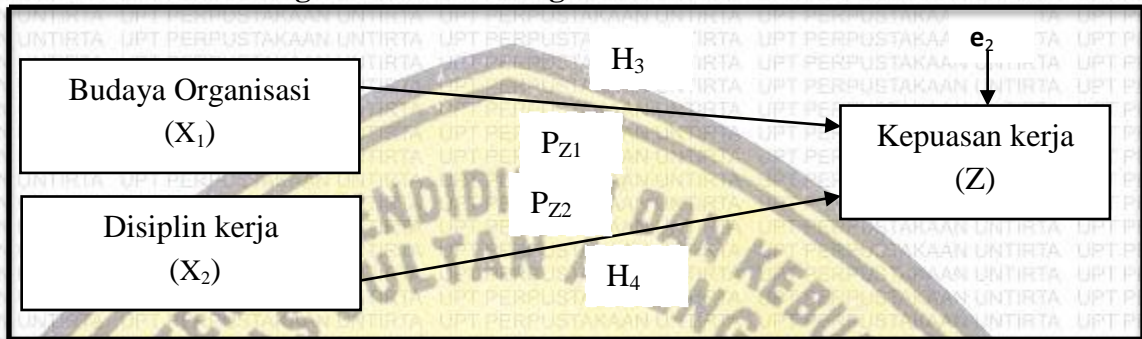
Dalam penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Model analisis jalur adalah sebagai berikut :

#### 1. Perhitungan Koefisien jalur pada sub struktural 1

Gambar 3.2.

Diagram Jalur Paradigma Penelitian Substruktur 1



(sumber : data yang diolah : 2017)

Model struktural yang ditampilkan pada gambar adalah substruktural

1. Hubungan kausal antar variabel pada substruktural 1 terdiri dari 2 variabel endogen (terikat) yaitu Z dan variabel eksogen (Bebas)  $X_1$ . Dengan parameter sebagai berikut:

1.  $PZ_1$  : Parameter struktural yang menggambarkan besarnya pengaruh  $X_1$  terhadap Z
2.  $PZ_2$  : Parameter struktural yang menggambarkan besarnya pengaruh  $X_2$  terhadap Z

Persamaan struktural substruktural 1 :

$$Z = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \varepsilon_2$$

Keterangan :

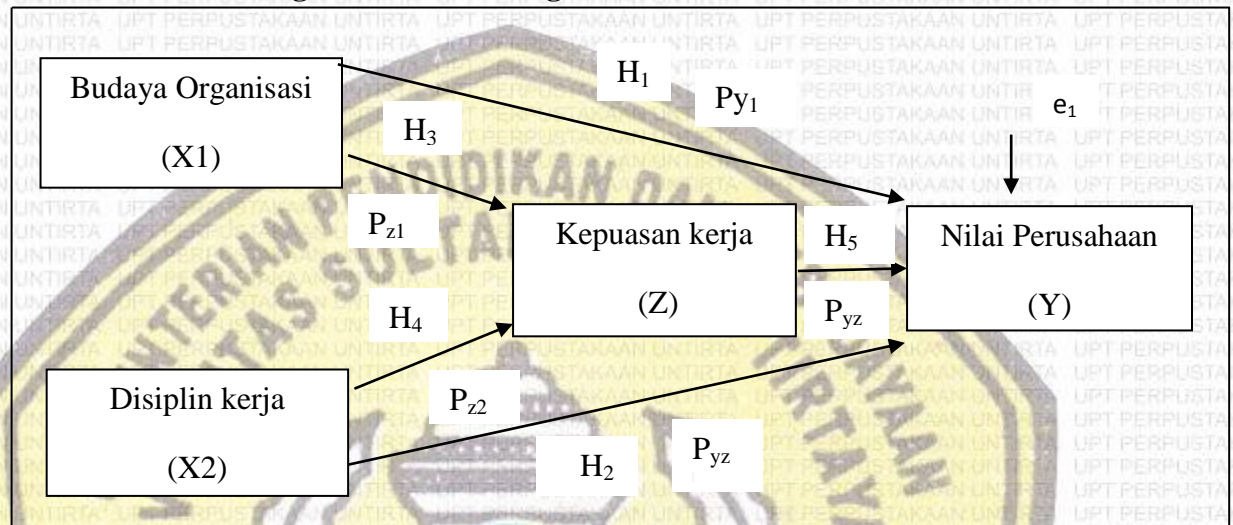
$X_1$  : Budaya Organisasi

$X_2$ : Disiplin Kerja

Z : Kepuasan Kerja

Gambar 3.3

Diagram Jalur Paradigma Penelitian Substruktur 2



(sumber : data yang diolah, 2017)

Model struktural yang ditampilkan pada gambar adalah substruktural

2. Hubungan kausal antar variabel pada substruktural 2 terdiri dari 3 variabel endogen (terikat) yaitu Y dan variabel eksogen (Bebas)  $X_1$  dan Z. Dengan parameter sebagai berikut :

1.  $PY_1$  : Parameter struktural yang menggambarkan besarnya pengaruh  $X_1$  terhadap Y
2.  $PY_2$  : Parameter struktural yang menggambarkan besarnya pengaruh  $X_2$  terhadap Y
3.  $PYZ$  : Parameter struktural yang menggambarkan besarnya pengaruh Z terhadap Y.

Persamaan struktural substruktural 2 :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e_1$$

Keterangan :

$X_1$  : Budaya Organisasi

$X_2$  : Disiplin Kerja

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

### 3.5.3.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi mempelajari hubungan yang diperoleh dinyatakan dalam persamaan matematika yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel-variabel. Hubungan fungsional antara satu variabel predictor dengan satu variabel kriterium disebut analisis regresi sederhana (tunggal), sedangkan hubungan fungsional yang lebih dari satu variabel disebut analisis regresi ganda.

Istilah regresi (ramalan/taksiran) pertama kali diperkenalkan oleh Sir Francis Galton pada tahun 1877 sehubungan dengan penelitiannya terhadap tinggi manusia, yaitu antara tinggi anak dengan tinggi orang tuanya. Pada penelitiannya Galton mendapatkan bahwa tinggi anak dari orang tua yang tinggi cenderung meningkat atau menurun dari berat rata-rata populasi. Garis yang menunjukkan hubungan tersebut disebut garis regresi.

Regresi lebih akurat dalam melakukan analisis korelasi, karena pada analisis itu kesulitan dalam menunjukkan slop (tingkat perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dapat ditentukan). Dengan demikian maka

melalui analisis regresi, peramalan nilai variabel terikat pada nilai variabel bebas lebih akurat pula.

Persamaan Regresi Linier dari Y terhadap X dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Variabel Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Kepuasan Kerja

A = Konstanta

B<sub>1</sub> = Koefisien regresi Budaya Organisasi

B<sub>2</sub> = Koefisien regresi Disiplin kerja

B<sub>3</sub> = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

### 3.5.3.4 Mendeteksi Pengaruh Mediasi

#### 1. Uji Sobel

Untuk menguji efek mediasi struktur modal antara kepemilikan manajerial dengan nilai perusahaan, dapat dilihat dengan cara menghitung perkalian koefisien (p<sub>2</sub> x p<sub>3</sub>) dan kemudian diuji dengan *sobel test* (Ghozali, 2011:248).

Uji efek mediasi sobel test dapat dilakukan dengan cara menghitung standar error dan koefisien indirect effect ( $Sp_2p_3$ ), dengan rumus ssebagai berikut :

$$Sp_2 p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3}$$

Hipotesis :

$H_0 : b = 0$  , tidak ada pengaruh mediasi

$H_1 : b \neq 0$  , terdapat pengaruh mediasi

Kriteria pengujian :

Jika t hitung  $>$  t tabel,  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima

Jika t hitung  $\leq$  t tabel,  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

Jika -t hitung  $\leq$  -t tabel,  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima

Jika -t hitung  $>$  -t tabel,  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

### 3.5.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.5.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Secara parsial pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2011:98). Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji

signifikansi. Dan variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen apabila Pvalue dari masing-masing variabel independen dibawah angka 0,05.

Untuk mencari t hitung digunakan rumus:

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

Sumber : Iqbal Hasan (2009:100)

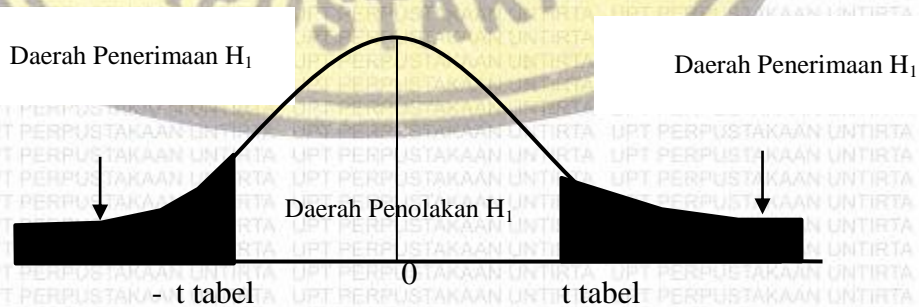
Keterangan :

- $r_p$  = Korelasi Parsial yang ditemukan
- $n$  = Jumlah sampel
- $m$  = Banyaknya variabel
- $t$  = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

1. Kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji t yaitu :

- a.  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ .
- b.  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

**Gambar 3.4**  
**Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_1$  Uji Statistik T**



Adapun hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## Hipotesis 1

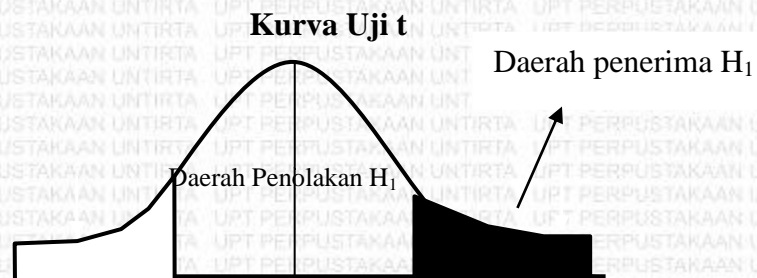
### 1. Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 \leq 0$ , Berarti tidak berpengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- $H_1: \beta_1 > 0$ , Berarti berpengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% atau 0,1

### 2. Kriteria Penerimaan Hipotesis

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

Gambar 3.5





## Hipotesis 2

### 1. Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta_2 \neq 0$ , Berarti tidak berpengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- $H_1 : \beta_2 = 0$ , Berarti berpengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% atau 0,1.

### 2. Kriteria Penerimaan Hipotesis

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

**Gambar 3.6**

**Kurva Uji t**



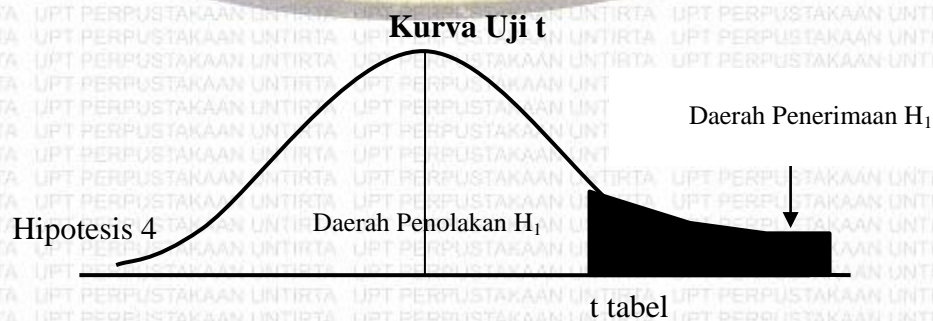
## 1. Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta_3 \neq 0$ , Berarti tidak berpengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- $H_1 : \beta_3 = 0$ , Berarti berpengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% atau 0,1

## 2. Kriteria Penerimaan Hipotesis

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

Gambar 3.7



1. Formulasi Hipotesis

-  $H_0 : \beta_4 \leq 0$ , Berarti Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

-  $H_1 : \beta_4 > 0$ , Berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

- Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% atau 0,1.

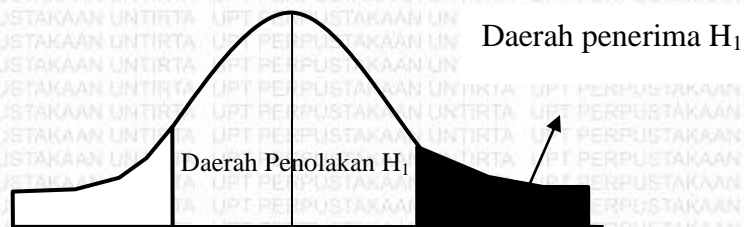
2. Kriteria Penerimaan Hipotesis

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

Gambar 3.8

Kurva Uji t



## Hipotesis 5

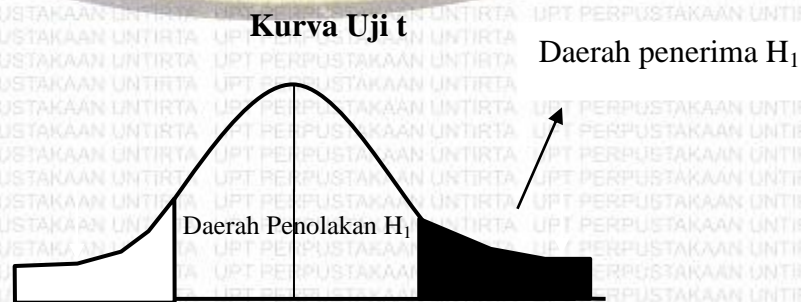
### 1. Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta_5 \leq 0$ , Berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- $H_1 : \beta_5 > 0$ , Berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% atau 0,1

### 2. Kriteria Penerimaan Hipotesis

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

Gambar 3.9



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diambil penulis adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang beralamat di Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Jl. Syech KH. Nawawi Al-Bantani Telp. (0254) 267112 Kota Serang 42171.

##### 4.1.1. Profil Perusahaan

Provinsi Banten yang terbagi dalam 8 wilayah Kab/Kota, diantaranya Kabupaten Lebak, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Serang, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang, Kota Cilegon, Kota Serang, dan Kota Tangerang Selatan.

Pengembangan pengelolaan ketatanegaraan yang semula cenderung sentralistik menjadi era ekonomi daerah yang memberikan berbagai kewenangan pengelola pemerintahan harus dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Banten dipengaruhi oleh beberapa sektor, diantaranya yang penting adalah masih sulitnya arus masuk investasi asing, perilaku proteksionis sejumlah daerah-daerah lain dalam menerima warga transmigrasi, iklim investasi, pasar global,

berbagai “regulasi” bagi pengembangan usaha, serta “tekanan” kenaikan upah di tengah krisis ekonomi global. Masalah lain yang tidak kalah pentingnya adalah kesadaran dan perilaku hidup masyarakat yang sering kali tidak mendukung penciptaan lapangan kerja dan ketrasmigrasian secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan masalah-masalahnya termasuk kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi dan stabilisasi politik.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten

Visi:

Terwujudnya produktifitas tenaga kerja dan kualitas hidup masyarakat

Misi :

1. Mengembangkan akses tenaga kerja;
2. Memperkuat mekanisme penanganan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan oleh masyarakat bersama sama pemerintah kabupaten/kota;
3. Meningkatkan pemahaman, tanggung jawab dan peran aktif masyarakat dan dunia usaha bersama sama pemerintah kabupaten/kota dalam pembangunan kesejahteraan dan ketenagakerjaan;
4. Mendorong perluasan lapangan kerja, penempatan tenaga kerja dan pemasaran tenaga kerja dalam dan luar negeri yang didukung oleh

sistem perlindungan dan jaminan kepastian hukum serta pengawasan tenaga kerja professional;

5. Meningkatkan kepastian manajemen pelayanan kesejahteraan melalui peningkatan kapasitas unit pelaksana teknis, peningkatan kompetensi tenaga kerja secara terpadu dan berkesinambungan.

## 4.2 Karakteristik Responden

Untuk memudahkan peneliti dalam menguji menggunakan alat analisis SPSS versi 20, maka responden diklasifikasikan berdasarkan kriteria, sebagai berikut:

Tabel 4.1

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Pria	34	62,9%
2	Wanita	20	37,1%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Apabila dilihat berdasarkan jenis kelamin, pria lebih banyak dengan jumlah 34 responden dengan persentase 62,9% dan wanita berjumlah 20 responden dengan persentase 37,1%.

**Tabel 4.2**  
**Responden berdasarkan Usia**

No	Keterangan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	Usia 30-39	22	40,7%
2.	Usia 40-49	24	44,4%
3.	Usia >50	8	14,9%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Dari tabel diatas, bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat, Usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase 40,7% namun pekerja dengan usia terbanyak adalah di usia antara 40-49 tahun yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase 44,4% hal ini di karenakan pada usia itu banyaknya karyawan yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Selain itu untuk usia diatas 50 tahun berjumlah 8 responden dengan persentase 14,9%.

**Tabel 4.3**  
**Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Keterangan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA/ sederajat	10	18,5%
2	Diploma	2	3,7%
3	Sarjana/S1	17	31,5%
4	Pasca Sarjana	25	46,3%
<b>Total</b>			<b>100</b>

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )



Dari tabel di atas dapat diketahui hasil pengumpulan data menyatakan bahwa golongan SMA/ sederajat sebanyak 10 responden dengan persentase 18,5%, golongan Diploma sebanyak 2 responden dengan persentase 3,7%, golongan Sarjana/S1 sebanyak 17 responden dengan persentase 31,5%, dan golongan Pascasarjana sebanyak 25 responden dengan persentase 46,3%

### 4.3 Tanggapan Responden

#### 4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X<sub>1</sub> Budaya

##### Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub> Mengenai Pernyataan 1**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Cukup Setuju	1	1,8%
	Setuju	30	55,5%
	Sangat Setuju	23	42,5%
	Total	54	100%

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan setuju, 30 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 55,5%, 23 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 42,5%, dan 0 responden

untuk tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Perilaku karyawan dengan karyawan lainnya selalu baik.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub> Mengenai Pernyataan 2**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Cukup Setuju	15	27,7%
	Setuju	38	70,3%
	Sangat Setuju	1	1,8%
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 15 responden dengan persentase 27,7% menyatakan cukup setuju, 38 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 70,3%, dan 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan sangat setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki sikap positif dalam bekerja dan mengerjakan semua pekerjaannya tanpa mengeluh.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub> Mengenai Pernyataan 3**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	2	3,7%
	Cukup Setuju	4	7,4%
	Setuju	23	42,5%
	Sangat Setuju	25	46,2%
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 23 responden dengan persentase 42,5% menyatakan setuju, 25 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 46,2%, 4 responden untuk cukup setuju dengan persentase 7,4%, dan tidak setuju dengan 2 reponden dengan persentase 3,7%. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Kinerja yang karyawan berikan selalu baik.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub> Mengenai Pernyataan 4**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	3	5,5%
	Cukup Setuju	5	9,2%
	Setuju	25	46,2%
	Sangat Setuju	21	38,8%
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 5 responden dengan persentase 9,2% menyatakan cukup setuju, 25 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 46,2%, 21 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 38,8% dan 3 responden dengan persentase 5,5% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat menciptakan perusahaan lebih baik..

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub> Mengenai Pernyataan 5**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Cukup Setuju	26	48,1%
	Setuju	28	51,8%
	Total	61	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 26 responden dengan persentase 48,1% menyatakan cukup setuju dan 28 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 51,8%. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Loyalitas karyawan terhadap tim sangat tinggi.

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi)**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Prilaku	Perilaku saya dengan karyawan lainnya selalu baik	-	-	1	30	23
2.	Komitmen	Saya memiliki sikap positif dalam bekerja dan mengerjakan semua pekerjaannya tanpa mengeluh.	-	-	15	38	1
3.	Kinerja	Kinerja yang saya berikan selalu baik	-	2	4	23	25
4.	Inovasi	Mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat menciptakan perusahaan lebih baik.	-	3	5	25	21
5.	Komunikasi	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi	-	-	26	28	-
Jumlah				5	51	144	70

( Sumber : Data primer yang diolah, 2017 )

Dari data tabel 4.8 di atas selanjutnya dianalisis berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka:

$$\text{Jumlah skor 70 untuk yang menjawab SS} = 70 \times 5 = 350$$

$$\text{Jumlah skor 144 untuk yang menjawab S} = 144 \times 4 = 576$$

$$\text{Jumlah skor 51 untuk yang menjawab CS} = 51 \times 3 = 153$$

$$\text{Jumlah skor 5 untuk yang menjawab TS} = 5 \times 2 = 10$$

$$\text{Jumlah skor 0 untuk yang menjawab STS} = 0 \times 1 = 0$$

$$\text{Jumlah} = 1.089$$

$$\text{Jumlah skor tertinggi} = 5 \times 4 \times 54 = 1.080$$

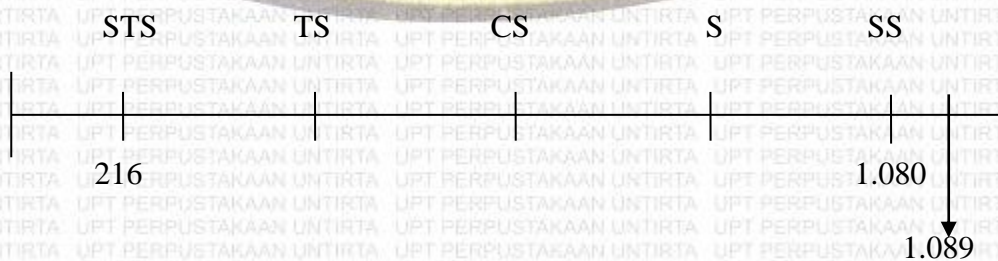
$$\text{Jumlah skor rendah} = 1 \times 4 \times 54 = 216$$

Berdasarkan data tersebut maka variabel Budaya Organisasi sebesar:

$$\begin{aligned} (1.089:1.080) \times 100\% &= 100,8\% \\ &= 100,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data tersebut, maka tingkat persetujuan terhadap Budaya Organisasi adalah:  $(1.089:1.080) \times 100\% = 100,8\%$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 54 orang responden, maka data 1.089 terletak pada diatas daerah sangat setuju dengan tingkat 100,8% terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### 4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X<sub>2</sub> Disiplin Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> Mengenai Pernyataan 1**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Cukup Setuju	34	62,9
	Setuju	17	31,4
	Sangat Setuju	2	3,7
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 34 responden dengan persentase 62,9% menyatakan cukup setuju, 17 responden dengan persentase 31,4% menyatakan setuju, dan 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan sangat setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup setuju bahwa Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditugaskan untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> Mengenai Pernyataan 2**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,7
	Tidak Setuju	3	5,5
	Cukup Setuju	12	22,2
	Setuju	20	37
	Sangat Setuju	17	31,4
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 20 responden dengan persentase 37% menyatakan setuju, 17 responden dengan persentase 31,4% menyatakan sangat setuju, 12 responden dengan persentase 22,2% menyatakan cukup setuju, 3 responden dengan persentase 5,5% menyatakan tidak setuju dan 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik agar menjadi teladan untuk karyawan.

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> Mengenai Pernyataan 3**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	3	5,5
	Cukup Setuju	22	40,7
	Setuju	22	40,7
	Sangat Setuju	6	11,1

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	3	5,5
	Cukup Setuju	22	40,7
	Setuju	22	40,7
	Sangat Setuju	6	11,1
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 22 responden dengan persentase 40,7% menyatakan setuju, 6 responden dengan persentase 11,1% menyatakan sangat setuju, 22 responden dengan persentase 40,7% menyatakan cukup setuju, 3 responden dengan persentase 5,5% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian sebagian besar responden menyatakan setuju dan cukup setuju bahwa karyawan Mendapatkan bonus ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> Mengenai Pernyataan 4**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Cukup Setuju	23	42,5
	Setuju	23	42,5
	Sangat Setuju	8	14,8
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )



Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 23 responden dengan persentase 42,5% menyatakan cukup setuju, 23 responden dengan persentase 42,5% menyatakan setuju, dan 8 responden dengan persentase 14,8% menyatakan sangat setuju. Atas dasar demikian sebagian besar responden menyatakan setuju dan cukup setuju bahwa Karyawan harus melakukan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan kemampuan dan bagiannya masing-masing.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> Mengenai Pernyataan 5**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	9,2
	Tidak Setuju	3	5,5
	Cukup Setuju	8	14,8
	Setuju	21	38,8
	Sangat Setuju	17	31,4
	Total	54	100,0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 21 responden dengan persentase 38,8% menyatakan setuju, 17 responden dengan persentase 31,4% menyatakan sangat setuju, 8 responden dengan persentase 14,8% menyatakan cukup setuju, 3 responden dengan persentase 5,5% menyatakan tidak setuju dan 5 responden dengan persentase 9,2% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju bahwa Diterapkan pengawasan untuk mengerjakan tugas tertentu untuk mencegah terjadinya kesalahan.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> Mengenai Pernyataan 6**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	2	3,7
	Cukup Setuju	15	27,7
	Setuju	14	25,9
	Sangat Setuju	23	42,5
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 14 responden dengan persentase 25,9% menyatakan setuju, 23 responden dengan persentase 42,5% menyatakan sangat setuju, 15 responden dengan persentase 27,7% menyatakan cukup setuju, 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> Mengenai Pernyataan 7**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	1	1,8
	Cukup Setuju	10	18,5
	Setuju	13	24
	Sangat Setuju	30	55,5
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 13 responden dengan persentase 24% menyatakan setuju, 30 responden dengan persentase 55,5% menyatakan sangat setuju, 10 responden dengan persentase 18,5% menyatakan cukup setuju, 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Semua karyawan mendapatkan sanksi yang sama ketika melanggar peraturan tanpa membedakan satu dengan lainnya.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> Mengenai Pernyataan 8**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Cukup Setuju	8	14,8
	Setuju	15	27,7
	Sangat Setuju	31	57,40
	Total	61	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 15 responden dengan persentase 27,7% menyatakan setuju, 31 responden dengan persentase 57,40% menyatakan sangat setuju, dan 8 responden dengan persentase 14,8% menyatakan cukup setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Bekerja sama dengan karyawan lain tanpa memandang RAS, Budaya, dan lainnya.

**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub>**  
**(Disiplin Kerja)**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Tujuan & kemampuan	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditugaskan untuk mencapai tujuan perusahaan.	-	-	34	17	2
2.	Teladan pimpinan	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik agar menjadi teladan untuk karyawan	2	3	12	20	17
3.	Balas jasa	Mendapatkan bonus ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.	1	3	22	22	6
4.	Keadilan	Karyawan harus melakukan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan kemampuan dan bagiannya masing-masing.	-	-	23	23	8
5.	Waskat	Diterapkan pengawasan untuk mengerjakan tugas tertentu untuk mencegah terjadinya kesalahan.	5	3	8	21	17
6.	Sanksi hukuman	Karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.	-	2	15	14	23

7.	Ketegasan	Semua karyawan mendapatkan sanksi yang sama ketika melanggar peraturan tanpa membedakan satu dengan lainnya.	-	1	10	13	30
8.	Hubungan kemanusiaan	Bekerja sama dengan karyawan lain tanpa memandang RAS, Budaya, dan lainnya.	-	-	8	15	31
Jumlah			8	12	132	145	134

Dari data tabel 4.14 diatas selanjutnya dianalisis berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka:

$$\text{Jumlah skor } 134 \text{ untuk yang menjawab SS} = 134 \times 5 = 670$$

$$\text{Jumlah skor } 145 \text{ untuk yang menjawab S} = 145 \times 4 = 580$$

$$\text{Jumlah skor } 132 \text{ untuk yang menjawab CS} = 132 \times 3 = 396$$

$$\text{Jumlah skor } 12 \text{ untuk yang menjawab TS} = 12 \times 2 = 24$$

$$\text{Jumlah skor } 8 \text{ untuk yang menjawab STS} = 8 \times 1 = 2$$

$$\text{Jumlah} = 1,672$$

$$\text{Jumlah skor tertinggi} = 5 \times 4 \times 54 = 1.080$$

$$\text{Jumlah skor rendah} = 1 \times 4 \times 54 = 216$$

Berdasarkan data tersebut maka variabel Disiplin Kerja

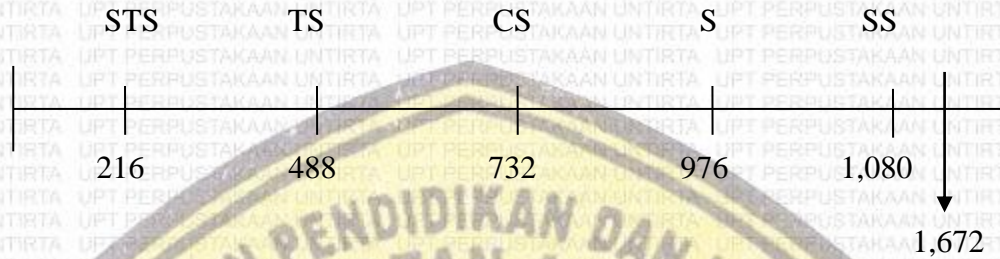
$$(1,672:1.080) \times 100\% = 1,548$$

$$= 154,8\%$$

Berdasarkan data tersebut, maka tingkat persetujuan terhadap disiplin kerja

$$\text{adalah: } (1,672:1.080) \times 100\% = 154,8\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 54 orang responden, maka data 1,672 terletak pada diatas daerah sangat setuju dengan tingkat 154,8% terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### 4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Y Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 1**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	1	1,8
	Cukup Setuju	11	20,3
	Setuju	8	14,8
	Sangat Setuju	34	62,9
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 8 responden dengan persentase 14,8% menyatakan setuju, 34 responden dengan persentase 62,9% menyatakan sangat setuju, 11 responden dengan persentase 20,3% menyatakan cukup setuju, 1 responden dengan persentase 1,8%

menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 2**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	10	18,5
	Cukup Setuju	12	22,2
	Setuju	20	37
	Sangat Setuju	11	20
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 20 responden dengan persentase 37% menyatakan setuju, 11 responden dengan persentase 20% menyatakan sangat setuju, 12 responden dengan persentase 22,2% menyatakan cukup setuju, 10 responden dengan persentase 18,5% menyatakan tidak setuju dan 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Karyawan selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan.

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 3**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	3	5,5
	Cukup Setuju	28	51,8
	Setuju	19	35,1
	Sangat Setuju	4	7,4
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 19 responden dengan persentase 35,1% menyatakan setuju, 4 responden dengan persentase 7,4% menyatakan sangat setuju, 28 responden dengan persentase 51,8% menyatakan cukup setuju, 3 responden dengan persentase 5,5% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup setuju bahwa Suatu tujuan dapat dicapai dengan efektif.



**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 4**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	10	18,5
	Cukup Setuju	19	35,1
	Setuju	13	24
	Sangat Setuju	12	22,2
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 13 responden dengan persentase 24% menyatakan setuju, 12 responden dengan persentase 22,2 % menyatakan sangat setuju, 19 responden dengan persentase 35,1% menyatakan cukup setuju, dan 10 responden dengan persentase 18,5% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja.

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 5**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,7
	Tidak Setuju	5	9,2
	Cukup Setuju	14	25,9
	Setuju	27	50
	Sangat Setuju	6	11,1
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 27 responden dengan persentase 50% menyatakan setuju, 6 responden dengan persentase 11,1% menyatakan sangat setuju, 14 responden dengan persentase 25,9% menyatakan cukup setuju, 5 responden dengan persentase 9,2% menyatakan tidak setuju dan 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Karyawan memiliki sikap positif dalam bekerja dan mengerjakan semua pekerjaannya tanpa mengeluh.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 6**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,7
	Tidak Setuju	4	7,4
	Cukup Setuju	30	55,5
	Setuju	15	27,7
	Sangat Setuju	3	5,5
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 15 responden dengan persentase 27,7% menyatakan setuju, 3 responden dengan persentase 5,5 % menyatakan sangat setuju, 30 responden dengan persentase 55,5% menyatakan cukup setuju, 4 responden dengan persentase 7,4% menyatakan tidak setuju dan 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup setuju bahwa Suatu tujuan dapat dicapai dengan efisien.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 7**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	4	7,4
	Cukup Setuju	10	18,5
	Setuju	26	48,1
	Sangat Setuju	14	25,9
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 26 responden dengan persentase 48,1% menyatakan setuju, 14 responden dengan persentase 25,9% menyatakan sangat setuju, 10 responden dengan persentase 18,5% menyatakan cukup setuju, 4 responden dengan persentase 7,4% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Karyawan melakukan tugas yang diberikan dengan baik.

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 8**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	2	3,7
	Cukup Setuju	15	27,7
	Setuju	24	44,4
	Sangat Setuju	13	24
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 24 responden dengan persentase 44,4% menyatakan setuju, 13 responden dengan persentase 24% menyatakan sangat setuju, 15 responden dengan persentase 27,7% menyatakan cukup setuju, 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Karyawan selalu memberikan idenya kepada perusahaan.

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 9**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	3	5,5
	Cukup Setuju	14	25,9
	Setuju	29	53,7
	Sangat Setuju	7	12,9
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 29 responden dengan persentase 53,7% menyatakan setuju, 7 responden dengan persentase 12,9 % menyatakan sangat setuju, 14 responden dengan persentase 25,9% menyatakan cukup setuju, 3 responden dengan persentase 5,5% menyatakan tidak setuju dan 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaannya

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Mengenai Pernyataan 10**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,7
	Tidak Setuju	2	3,7
	Cukup Setuju	17	31,4
	Setuju	24	44,4
	Sangat Setuju	9	16,6
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 24 responden dengan persentase 44,4% menyatakan setuju, 9 responden dengan persentase 16,6% menyatakan sangat setuju, 17 responden dengan persentase 31,4% menyatakan cukup setuju, 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan tidak setuju dan 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Karyawan selalu memberikan pemikiran positif terhadap perusahaan.

**Tabel 4.25**  
**Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y**  
**(Kinerja Karyawan)**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Mutu pekerjaan	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	-	1	11	8	34
2	Kejujuran karyawan	Karyawan selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan	-	2	22	21	9
3	Inisiatif	Suatu tujuan dapat dicapai dengan efektif	-	3	28	19	4
4	Kehadiran	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja.	-	10	19	13	12
5	Sikap	Karyawan memiliki sikap positif dalam bekerja dan mengerjakan semua pekerjaannya tanpa mengeluh.	2	5	14	27	6
6	Kerjasama	Suatu tujuan dapat dicapai dengan efisien	2	4	30	15	3
7	Keandalan	Karyawan melakukan tugas yang diberikan dengan baik.	-	4	10	26	14
8	Pengetahuan	Karyawan selalu memberikan idenya kepada perusahaan.	-	2	15	24	13
9	Tanggung jawab	Karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaannya	1	3	14	29	7
10	Pemanfaatan waktu	Karyawan selalu memberikan pemikiran positif terhadap perusahaan	2	2	17	24	9
		<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>180</b>	<b>206</b>	<b>111</b>



Dari data tabel 4.25 diatas selanjutnya dianalisis berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka:

$$\text{Jumlah skor 111 untuk yang menjawab SS} = 111 \times 5 = 555$$

$$\text{Jumlah skor 206 untuk yang menjawab S} = 206 \times 4 = 824$$

$$\text{Jumlah skor 180 untuk yang menjawab CS} = 180 \times 3 = 540$$

$$\text{Jumlah skor 36 untuk yang menjawab TS} = 36 \times 2 = 72$$

$$\text{Jumlah skor 7 untuk yang menjawab STS} = 7 \times 1 = 7$$

$$\text{Jumlah} = 1,998$$

$$\text{Jumlah skor tertinggi} = 5 \times 4 \times 54 = 1.080$$

$$\text{Jumlah skor rendah} = 1 \times 4 \times 54 = 216$$

Berdasarkan data tersebut maka variabel Kinerja Karyawan sebesar:

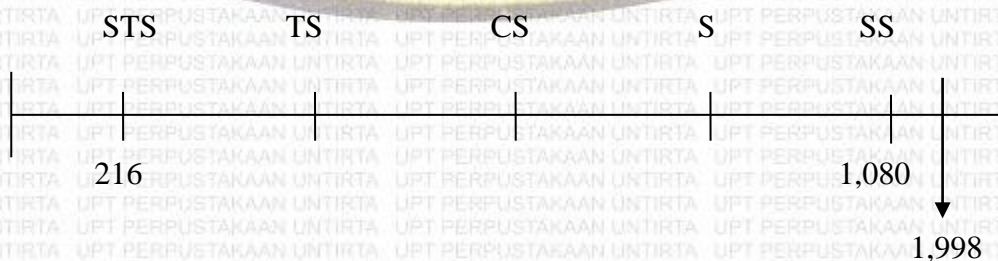
$$(1,998:1.080) \times 100\% = 18,5$$

$$= 185\%$$

Berdasarkan data tersebut, maka tingkat persetujuan terhadap Kinerja

Karyawan adalah:  $(1,998:1.080) \times 100\% = 185\%$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 54 orang responden, maka data 1,998 terletak pada daerah diatas sangat setuju dengan tingkat 185% terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### 4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Z Kepuasan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z Mengenai Pernyataan 1**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Cukup Setuju	14	25,9
	Setuju	29	53,7
	Sangat Setuju	11	20,3
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 29 responden dengan persentase 53,7% menyatakan setuju, 11 responden dengan persentase 20,3% menyatakan sangat setuju, dan 14 responden dengan persentase 25,9% menyatakan cukup setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z Mengenai Pernyataan 2**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	10	18,5
	Cukup Setuju	12	22,2
	Setuju	20	37
	Sangat Setuju	11	20
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 20 responden dengan persentase 37% menyatakan setuju, 11 responden dengan persentase 20% menyatakan sangat setuju, 12 responden dengan persentase 22,2% menyatakan cukup setuju, 10 responden dengan persentase 18,5% menyatakan tidak setuju dan 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z Mengenai Pernyataan 3**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	4	7,4
	Cukup Setuju	20	37
	Setuju	17	31,4
	Sangat Setuju	13	24
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 17 responden dengan persentase 31,4% menyatakan setuju, 13 responden dengan persentase 24% menyatakan sangat setuju, 20 responden dengan persentase 37% menyatakan cukup setuju, 4 responden dengan persentase 7,4% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup setuju bahwa Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z Mengenai Pernyataan 4**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	2	3,7
	Cukup Setuju	14	25,9
	Setuju	33	61,1
	Sangat Setuju	4	7,4
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 33 responden dengan persentase 61,1% menyatakan setuju, 4 responden dengan persentase 7,4% menyatakan sangat setuju, 14 responden dengan persentase 25,9% menyatakan cukup setuju, 2 responden dengan persentase 3,7% menyatakan tidak setuju dan 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan sangat tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Pimpinan berkomunikasi dengan baik pada karyawan.

**Tabel 4.30**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z Mengenai Pernyataan 5**

		Frekuensi (Jiwa)	Persentase (%)
Valid	Tidak Setuju	1	1,8
	Cukup Setuju	14	25,9
	Setuju	27	50
	Sangat Setuju	12	22,2
	Total	54	100.0

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa 27 responden dengan persentase 50% menyatakan setuju, 12 responden dengan persentase 22,2% menyatakan sangat setuju, 14 responden dengan persentase 25,9% menyatakan cukup setuju, 1 responden dengan persentase 1,8% menyatakan tidak setuju. Atas dasar demikian bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Komunikasi karyawan dengan rekan karyawan lainnya terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan

**Tabel 4.31**  
**Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z**  
**(Kepuasan Kerja)**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pekerjaan	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	-	-	14	29	11
2	Gaji	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan	1	10	12	20	11
3	Kesempatan	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	-	4	20	17	13
4	Pimpinan	Pimpinan berkomunikasi dengan baik pada karyawan	1	2	14	33	4
5	Rekan kerja	Komunikasi karyawan dengan rekan karyawan lainnya terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	-	1	14	27	12
Jumlah			2	17	17	126	51

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Dari data tabel 4.31 diatas selanjutnya dianalisis berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka:

Jumlah skor 51 untuk yang menjawab SS= 51 x 5 = 255

Jumlah skor 126 untuk yang menjawab S= 126 x 4 = 504

Jumlah skor 17 untuk yang menjawab CS= 17 x 3 = 51

Jumlah skor 17 untuk yang menjawab TS= 17 x 2 = 34

Jumlah skor 2 untuk yang menjawab STS= 2 x 1 = 2 +

**Jumlah** = 846

$$\text{Jumlah skor tertinggi} = 5 \times 4 \times 54 = 1.080$$

$$\text{Jumlah skor rendah} = 1 \times 4 \times 54 = 216$$

Berdasarkan data tersebut maka variabel Kepuasan Kerja sebesar:

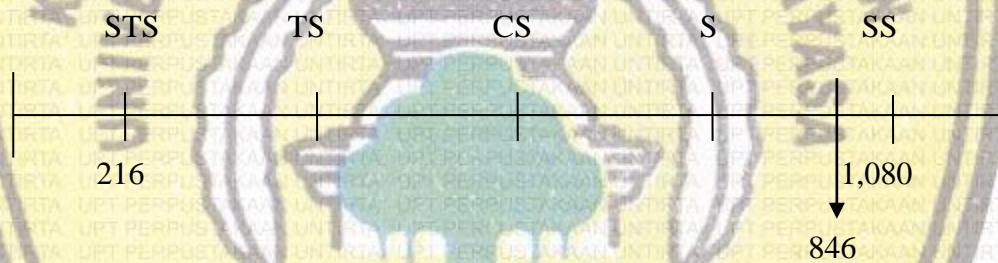
$$(846:1.080) \times 100\% = 0,783$$

$$= 78,3\%$$

Berdasarkan data tersebut, maka tingkat persetujuan terhadap Kepuasan Kerja

adalah:  $(847:1.080) \times 100\% = 78,3\%$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 54 orang responden, maka data 846 terletak pada daerah diatas setuju dengan tingkat 78,3% terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### 4.4 Uji Instrumen

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, maka uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah *sample* ( $n$ ) = 54 dan



besarnya df dapat dihitung  $54-2 = 52$  dan alpha 0,05 didapat r tabel = 0,2681 (pada df = 52 dengan uji satu sisi). Jadi, item yang memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0,2681 dianggap tidak valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas Rank Spearman Variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi)**

Item	Correlation coefficient	Sig (1-tailed)	Kriteria		N	Keterangan
			(r)	Sig		
PERT_1	0,874	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_2	0,549	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_3	0,894	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_4	0,883	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_5	0,359	.004	>0,2681	≤0.05	54	Valid

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.32 uji validitas Rank Spearman diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) menghasilkan nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,2681 ( $r > 0,2681$ ) dengan tingkat signifikan  $\leq 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.33**  
**Uji Validitas Rank Spearman Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)**

Item	Correlation coefficient	Sig (1-tailed)	Kriteria		N	Keterangan
			(r)	Sig		
PERT_1	0,382	.002	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_2	0,396	.002	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_3	0,322	.009	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_4	0,408	.001	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_5	0,412	.001	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_6	0,407	.001	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_7	0,658	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_8	0,709	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.28 uji validitas Rank Spearman diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) menghasilkan nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,2681 ( $r > 0,2681$ ) dengan tingkat signifikan  $\leq 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.34**  
**Uji Validitas Rank Spearman Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Item	Correlation coefficient	Sig (1-tailed)	Kriteria		N	Keterangan
			(r)	Sig		
PERT_1	0,581	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_2	0,332	.007	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_3	0,266	.026	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_4	0,526	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_5	0,588	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_6	0,290	.017	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_7	0,503	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_8	0,463	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_9	0,556	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid
PERT_10	.0,628	.000	>0,2681	≤0.05	54	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.34 uji validitas Rank Spearman diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,2681 ( $r > 0,2681$ ) dengan tingkat signifikan  $\leq 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam variabel kinerja karyawan mempunyai nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.35**  
**Uji Validitas Rank Spearman Variabel Z (Kepuasan Karyawan)**

Item	Correlation coefficient	Sig (1-tailed)	Kriteria		N	Keterangan
			(r)	Sig		
PERT_1	0,826	.000	>0,2681	$\leq 0,05$	54	Valid
PERT_2	0,749	.000	>0,2681	$\leq 0,05$	54	Valid
PERT_3	0,271	.024	>0,2681	$\leq 0,05$	54	Valid
PERT_4	0,271	.024	>0,2681	$\leq 0,05$	54	Valid
PERT_5	0,591	.000	>0,2681	$\leq 0,05$	54	Valid

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.35 uji validitas Rank Spearman diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan karyawan (Z) menghasilkan nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,2681 ( $r > 0,2681$ ) dengan tingkat signifikan  $\leq 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam variabel kepuasan karyawan mempunyai nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau menunjukkan bahwa instrument yang digunakan memiliki konsistensi dalam pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha pada output. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Untuk lebih jelasnya penulis memberikan tabel penilaian dari Cronbach's Alpha di bawah ini.

**Tabel 4.36**  
**Penilaian Cronbach's Alpha**

Cronbach's Alpha	Internal Consistency
$\alpha \geq 0,9$	<i>Excellent (High-Stakes testing)</i>
$0,7 \leq \alpha \leq 0,9$	<i>Good ( Low-Stakes testing)</i>
$0,6 \leq \alpha \leq 0,7$	<i>Acceptable</i>
$0,5 \leq \alpha \leq 0,6$	<i>Poor</i>
$< 0,5$	<i>Unacceptable</i>

( Sumber : Edi Riadi, 2016)

Pengolahan data yang dibantu dengan program IBM SPSS ( *Statistical Product for Social Science* ) 20 (hasil terlampir). Berikut hasil pengujiannya untuk keempat variabel yang didesain dalam bentuk tabel yaitu:

**Tabel 4.37**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERT_1	15.76	3.318	.784	.623
PERT_2	16.43	4.174	.363	.753
PERT_3	15.85	2.732	.702	.624
PERT_4	15.98	2.471	.758	.595
PERT_5	16.65	4.723	.066	.826

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan output hasil uji reliabilitas variable Budaya Organisasi dengan jumlah 5 item pernyataan diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,750. Kesimpulannya, nilai alpha lebih besar dari nilai R tabel dengan N = 54 sebesar 0,2221 ( $0,750 > 0,221$ ) artinya item-item angket budaya organisasi reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

**Tabel 4.38**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.444	8

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERT_1	27.74	9.441	.132	.433
PERT_2	27.30	8.854	.055	.481
PERT_3	27.63	8.917	.133	.435
PERT_4	27.44	8.931	.201	.410
PERT_5	27.39	6.997	.278	.366
PERT_6	27.09	9.444	-.002	.495
PERT_7	26.83	8.179	.288	.371
PERT_8	26.74	7.290	.612	.247

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan output hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja dengan jumlah 8 item pernyataan diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,444. Kesimpulannya, nilai alpha lebih besar dari nilai R tabel dengan N = 54 sebesar 0,2221 (0,444>0,2221) artinya item-item angket Disiplin Kerja reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

**Tabel 4.39**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERT_1	69.6111	73.072	.430	.703
PERT_2	70.3148	75.427	.306	.713
PERT_3	70.5556	77.648	.169	.723
PERT_4	70.5000	72.179	.398	.702
PERT_5	70.4444	71.308	.508	.694
PERT_6	70.7593	76.526	.215	.720
PERT_7	70.0741	71.843	.525	.695
PERT_8	70.1111	72.440	.518	.697
PERT_9	70.2963	70.439	.651	.686
PERT_10	70.3333	69.396	.647	.682
TOT_X3	37.0000	20.075	1.000	.693

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan output hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan dengan jumlah 10 item pernyataan diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,721. Kesimpulannya, nilai alpha lebih besar dari nilai R tabel dengan N = 54

sebesar 0,2221 ( $0,721 > 0,2221$ ) artinya item-item angket Kinerja Karyawan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

**Tabel 4.40**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.417	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERT_1	14.89	3.157	.724	.014
PERT_2	15.28	2.280	.600	.090
PERT_3	15.11	5.535	-.230	.672
PERT_4	15.15	4.846	-.006	.499
PERT_5	14.91	3.935	.300	.306

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Berdasarkan output hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja dengan jumlah 5 item pernyataan diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,417.

Kesimpulannya, nilai alpha lebih besar dari nilai R tabel dengan  $N = 54$  sebesar 0,2632 ( $0,417 > 0,2632$ ) artinya item-item angket Kepuasan Kerja reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

#### 4.5. Msi (Transformasi data ordinal menjadi data interval)

Salah satu syarat untuk memenuhi asumsi regresi antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebagai variabel intervening adalah data tersebut paling tidak berskala selang (interval), maka dari itu untuk merubah data ordinal ke data interval dapat dibantu dengan menggunakan program MSI (*Method Succesive Interval*).

#### 4.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi regresi atau sebaliknya. Hasil pengolahan data untuk uji asumsi klasik model regresi peneliti menggunakan IBM SPSS 20 sebagai pengolah data.

##### 4.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 20.00. Berikut adalah hasil uji normalitas data:

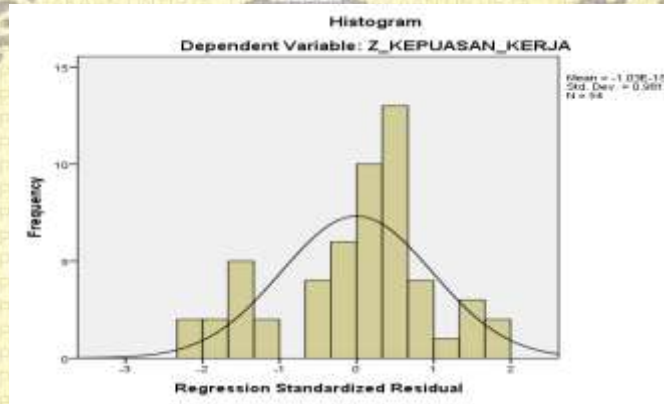
##### 1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat hasil uji normalitas residual dan tidaknya sebuah data dalam penelitian, yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan data

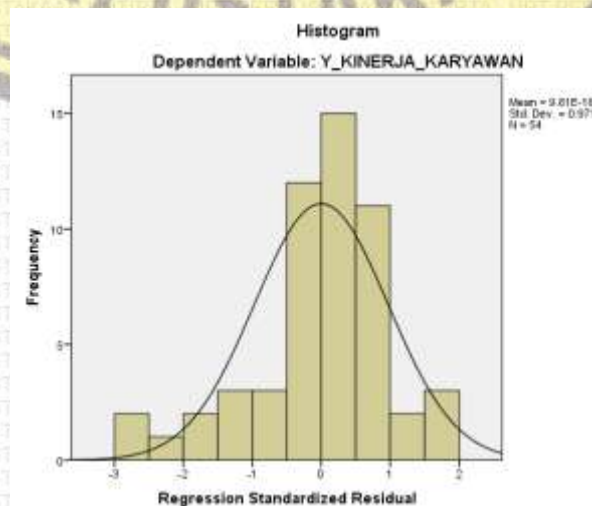


distribusi yang mendeteksi data distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat dari hasil analisis grafik ini belum cukup membuktikan sebuah data normal atau residual, dalam hal ini maka diperlukan analisis statistik yaitu dengan melihat *tabel probability plot*. Yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Pengujian Normalitas Substruktural 1**  
**Analisis Grafik (Histogram)**



**Gambar 4.2**  
**Hasil Pengujian Normalitas Substruktural 2**  
**Analisis Grafik (Histogram)**

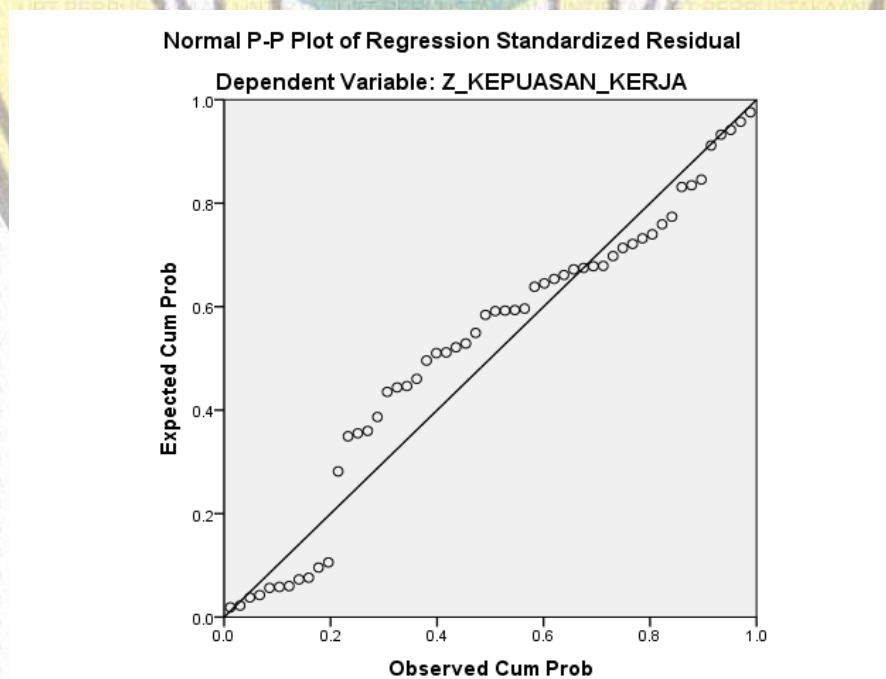


(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

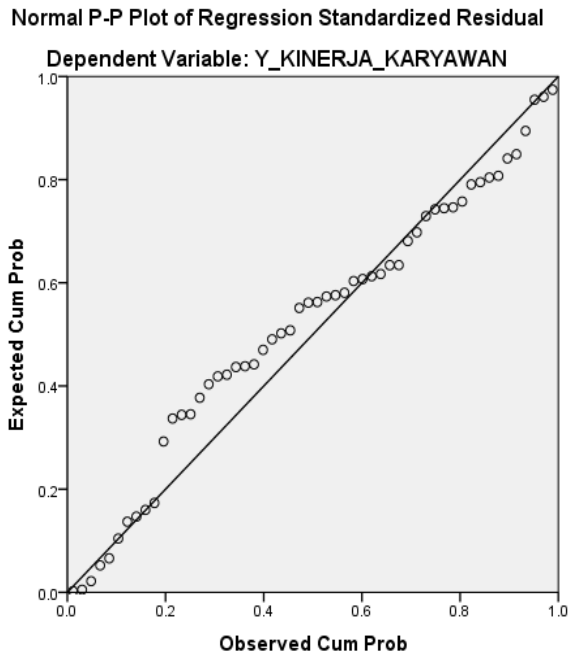
Dari gambar 4.1 dan 4.2 di atas terlihat bahwa pola distribusi normal, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Pengujian Normalitas Substruktural 1**  
**Analisis Grafik (*Probability Plot*)**



**Gambar 4.4**  
**Hasil Pengujian Normalitas Substruktural 2**  
**Analisis Grafik (*Probability Plot*)**



(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Dari gambar 4.3 dan 4.4 diatas dapat dilihat pada normal p-plot ada titik yang tertusuk garis dan ada beberapa titik yang hanya menempel saja pada garis dan ada sebagian titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (mengikuti pada wilayah arah garis linier). Hal inimenunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak untuk memprediksi variabel dependen yaitu *Dividen Payout Ratio* berdasarkan masukan variabel indevendan *Debt to Equity Ratio* dan *Return On Asset*.

Dari Gambar 4.3 dan 4.4 di atas terlihat bahwa pola distribusi normal, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dari gambar 4.4 di atas dapat dilihat pada normal p-plot ada titik yang tertusuk garis dan ada beberapa titik yang hanya menempel saja pada garis dan ada sebagian titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (mengikuti pada wilayah arah garis linier). Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak untuk memprediksi variabel dependen yaitu *Price to Book Value* berdasarkan masukan variabel independen *Debt to Equity Ratio*, *Return On Asset*, dan *Dividen Payout Ratio*.

## 2. Analisis Statistik

Untuk melengkapi dan menguji tingkat akurasi uji normalitas dengan analisis grafik, dibawah ini hasil analisis statistik yang dapat disajikan :

**Tabel 4.41**  
**Hasil Pengujian Normalitas Substruktur 1**  
**Uji Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.51408494
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.102
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

(Sumber:Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Berdasarkan uji *Kolmogorof-Smirnov* tabel 4.39 terlihat nilai *asym. Sig* memiliki nilai  $0,256 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini benar berdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.42**  
**Hasil Pengujian Normalitas Substruktur 2**  
**Uji Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.31972976
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.075
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.332
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

(Sumber:Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Berdasarkan uji *Kolmogorof-Smirnov* tabel 4.6 terlihat nilai *asymp. Sig* memiliki nilai  $0,332 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini benar berdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk penelitian ini.

#### 4.5.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflantations (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada data penelitian tersebut.

Berdasarkan hasil uji SPSS 20.00 pada tabel 4.7 dan 4.8 uji multikolinieritas, maka diperoleh hasil analisa statistik yang dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.43**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas Substruktur 1**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	25.603				
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.016	.124	.019	.129	.898	.886	1.129
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.214	.114	-.270	1.878	.066	.886	1.129

a. Dependent Variable: Z\_KEPUASAN\_KERJA

(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

**Tabel 4.44**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas Substruktur 2**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	14.264				
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.424	.216	.274	1.968	.055	.885	1.129
	X2_DISIPLIN_KERJA	.229	.205	.161	1.118	.269	.828	1.207
	Z_KEPUASAN_KERJA	.349	.243	.195	1.437	.157	.930	1.075

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA\_KARYAWAN

(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji multikolinieritas substruktural 1 diatas, dapat kita lihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing sebesar 0,886 dan 0,886. hal ini berarti nilai tolerance lebih dari 0,10 ( $0,886 > 0,10$ ), ( $0,886 > 0,10$ ). Sementara itu untuk nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 1,129 dan 1,129 hal ini berarti nilai VIF kurang dari 10 ( $1,129 < 10$ ) dan ( $1,129 < 10$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

#### 4.5.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

Berdasarkan hasil uji SPSS 20.00 pada tabel 4.9 dan 4.10 uji heteroskedastisitas, maka diperoleh hasil analisa statistik yang dapat disajikan sebagai berikut:



**Tabel 4.45**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Substruktur 1**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.606	2.185		.735	.466
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	-.144	.075	-.272	1.911	.062
	X2_DISIPLIN_KERJA	.114	.069	.235	1.650	.105

a. Dependent Variable: abresid\_sub1

(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glezser didapatkan hasil penelitian nilai sig t pada variable budaya organisasi dan disiplin kerja lebih besar dari taraf nyata sebesar 0,05 ( $0,062 > 0,05$ ) ( $0,105 > 0,05$ ). Dari hasil data tersebut maka dapat dinyatakan model regresi substruktural 1 tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.46**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Substruktur 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.375	5.717		2.514	.015
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	-.031	.140	-.032	-.223	.825
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.229	.133	-.257	1.721	.091
	Z_KEPUASAN_KERJA	-.187	.158	-.167	1.189	.240

a. Dependent Variable: abresid\_sub2

(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glezser didapatkan hasil penelitian nilai sig t pada variable budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja lebih besar dari taraf nyata sebesar 0,05 ( $0,825 > 0,05$ ) ( $0,091 > 0,05$ ) dan ( $0,240 > 0,05$ ). Dari hasil data tersebut maka dapat dinyatakan model regresi substruktural 2 tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5.2.1.4 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat kebenaran spesifikasi model yang pada studi empiris, dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris linear, kuadrat atau kubik. Ghajali, (2011: 166).

Berdasarkan hasil uji SPSS 20.00 pada tabel 4.13 dan 4.14 untuk uji linieritas, maka diperoleh hasil analisa statistik yang dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.47**  
**Uji Linieritas Sub-struktur 1**  
**(Lagrange Multiplier)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 <sup>a</sup>	.072	.035	96.94348

a. Predictors: (Constant), X2\_2, X1\_2

(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Berdasarkan dari tabel 4.13 dapat dilihat hasil pengujian linieritas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,072 dengan jumlah N observasi 54, maka besarnya nilai  $C^2$  hitung adalah:

$$C^2 \text{ hitung} = N \times R^2$$

$$C^2 \text{ hitung} = 54 \times 0,072 = 3,888$$

$$C^2 \text{ tabel df} = 54 \text{ adalah } 72,153216$$

Karena  $C^2$  hitung lebih besar dari C tabel maka model dapat dikatakan Linier. Maka model regresi substruktural 1 dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.48**  
**Uji Linieritas Sub-struktur 2**  
**(Lagrange Multiplier)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 <sup>a</sup>	.993	.993	.21404606
a. Predictors: (Constant), Z_2, X1_2, X2_2				

(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Berdasarkan dari tabel 4.14 dapat dilihat hasil pengujian linieritas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,993 dengan jumlah N observasi 54, maka besarnya nilai  $C^2$  hitung adalah:

$$C^2 \text{ hitung} = N \times R^2$$

$$C^2 \text{ hitung} = 54 \times 0,993 = 53,622$$

$$C^2 \text{ tabel df} = 54 \text{ adalah } 72,153216$$

Karena  $C^2$  hitung lebih besar dari C tabel maka model dapat dikatakan Linier. Maka model regresi substruktural 2 dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 4. 6 Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu teknik membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut sebagai perkiraan apabila variabel yang akan

di teliti lebih dari dua. Analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel dependen ( variabel Y dan variabel Z) bila variabel independen ( variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) di naikkan atau di turunkan.

**Tabel 4.49**  
**Hasil Uji Regresi berganda Sub-struktur 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.603	3.599		7.115	.000
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.016	.124	.019	.129	.898
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.214	.114	-.270	1.878	.066

a. Dependent Variable: Z\_KEPUASAN\_KERJA

(Sumber:Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Dari tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 25,603 + 0,016 X_1 - 0,214 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 25,603 : artinya jika Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya di anggap konstan, maka kepuasan kerja (Z) adalah 25,603.

- b. Nilai koefisien regresi berganda variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) bernilai positif, yaitu 0,016. artinya setiap Budaya Organisasi naik 1% maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0.016.
- c. Nilai koefisien regresi berganda variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai negatif, yaitu 0,214. Artinya setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1% maka variabel kepuasan kerja akan turun sebesar 0.214.

**Tabel 4.50**  
**Hasil Uji Regresi berganda Sub-struktur 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.424	.216	.274	1.968	.055
	X2_DISIPLIN_KERJA	.229	.205	.161	1.118	.269
	Z_KEPUASAN_KERJA	.349	.243	.195	1.437	.157

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA\_KARYAWAN

(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

$$Y = 14,264 + 0.424 X_1 + 0.229 X_2 + 0.349Z$$

Persamaan regresi berganda ini mempunyai arti bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Z$ ) dapat mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan interpretasi sebagai berikut :

- a. Jika Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Z$ ) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 14,264.
- b. Jika Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) di anggap konstan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,424 kali dari kondisi sebelumnya.
- c. Jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya dan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,229 kali dari kondisi sebelumnya.
- d. Jika kepuasan kerja ( $Z$ ) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,349 kali dari kondisi sebelumnya.

## 4.7 Metode Analisis

### 4.7.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel yang di tetapkan berdasarkan teori (Imam Ghozali, 2011: 249).

Berdasarkan hasil perhitungan jalur analisis ( *analysis path* ) dengan menggunakan SPSS Versi 20 adalah sebagai berikut :

**1. Analisis jalur pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja.**

**Tabel 4.51**  
**Uji Path Substruktur 1.1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264 <sup>a</sup>	.070	.033	2.56291

a. Predictors: (Constant), X2\_DISIPLIN\_KERJA, X1\_BUDAYA\_ORGANISASI

**Uji Path Substruktur 1.2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.076	2	12.538	1.909	.159 <sup>b</sup>
	Residual	334.993	51	6.568		
	Total	360.069	53			

a. Dependent Variable: Z\_KEPUASAN\_KERJA  
b. Predictors: (Constant), X2\_DISIPLIN\_KERJA, X1\_BUDAYA\_ORGANISASI

**Uji Path Substruktur 1.3**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	25.603	3.599	
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.016	.124	.019	.129	.898
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.214	.114	-.270	-1.878	.066

a. Dependent Variable: Z\_KEPUASAN\_KERJA

(Sumber:Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)



Berdasarkan tabel 4.53 di atas terlihat bahwa hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi (  $X_1$  ) terhadap kepuasan kerja ( Z )

Dari olahan data di atas diperoleh nilai koefisien jalur ( $pZX_1$ ) yang positif sebesar 0.019, artinya setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi 1% maka akan diikuti peeningkatan kepuasan kerja sebesar 0.19%. Variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi  $0.898 > 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan kepuasan kerja adalah negatif dan tidak signifikan.

b. Disiplin Kerja (  $X_2$  ) terhadap kepuasan kerja ( Z )

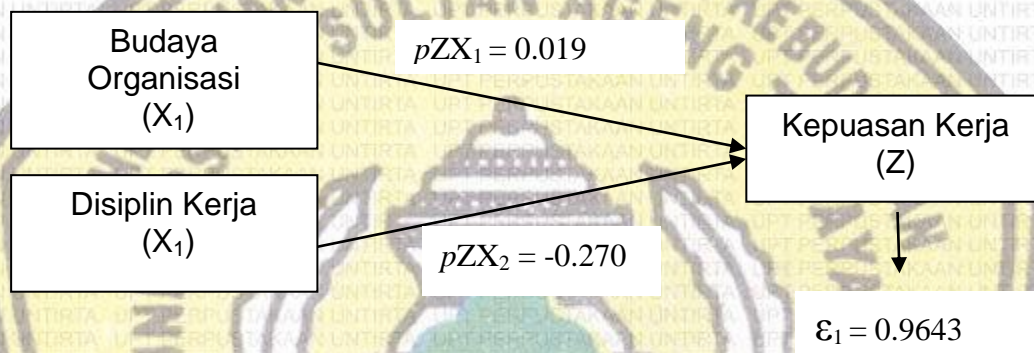
Dari data olahan di atas diperoleh nilai koefisien jalur ( $pZX_2$ ) yang negatif sebesar -0.270, artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja 1% maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja sebesar 27%. Variabel Disiplin Kerja mempunyai tingkat signifikansi  $0.66 > 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan kepuasan kerja adalah negatif dan tidak signifikan.

Untuk mengetahui kontribusi seberapa besar pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja ( $\sum_1$ ) dapat ditentukan dengan cara berikut :

$$(\sum_1) = \sqrt{1-R^2_1} = \sqrt{1 - 0.070} = 0,9643\%$$

Maka nilai ( $\sum_1$ ) koefisien jalur variabel lain terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar 96.43%. sehingga persamaan jalurnya adalah:  
 $Z = 0.019X_1 - 0.270X_2 + 0.9643$

**Gambar 4.5**  
**Hubungan Kausal pada Substruktur 1**



**2. Analisis jalur pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.**

**Tabel 4.52**  
**Uji Path Substruktur 2.1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 <sup>a</sup>	.144	.093	4.44743
a. Predictors: (Constant), Z_KEPUASAN_KERJA, X1_BUDAYA_ORGANISASI, X2_DISIPLIN_KERJA				

### Uji Path Substruktur 2.2

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.604	3	55.535	2.808	.049 <sup>b</sup>
	Residual	988.983	50	19.780		
	Total	1155.587	53			
a. Dependent Variable: Y_KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), Z_KEPUASAN_KERJA, X1_BUDAYA_ORGANISASI, X2_DISIPLIN_KERJA						

### Uji Path Substruktur 2.3

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.264	8.815		1.618	.112
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.424	.216	.274	1.968	.055
	X2_DISIPLIN_KERJA	.229	.205	.161	1.118	.269
	Z_KEPUASAN_KERJA	.349	.243	.195	1.437	.157
a. Dependent Variable: Y_KINERJA_KARYAWAN						

(Sumber: Hasil Output SPSS20.00, data yang telah diolah)

Berdasarkan tabel 4.45 diatas terlihat bahwa hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

#### a. Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari data olahan diatas diperoleh nilai koefisien jalur ( $p_{YX_1}$ ) yang positif sebesar 0,274, artinya setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1% maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 27,4%. Variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi  $0.055 > 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa

hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan.

b. Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari data olahan diatas diperoleh nilai koefisien jalur ( $pYX_2$ ) yang negatif sebesar 0.161, artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1% maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 16,1%. Variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi  $0,269 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan anatara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah negatif dan tidak signifikan.

c. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari data olahan diatas diperoleh nilai koefisien jalur ( $pYZ$ ) yang negatif sebesar 0.195, artinya setiap kenaikan kepuasan kerja 1% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 019,5%. Variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi  $0,157 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah negatif dan tidak signifikan.

Untuk mengetahui kontribusi seberapa besar pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan ( $\Sigma_2$ ) dapat di tentukan dengan cara berikut :

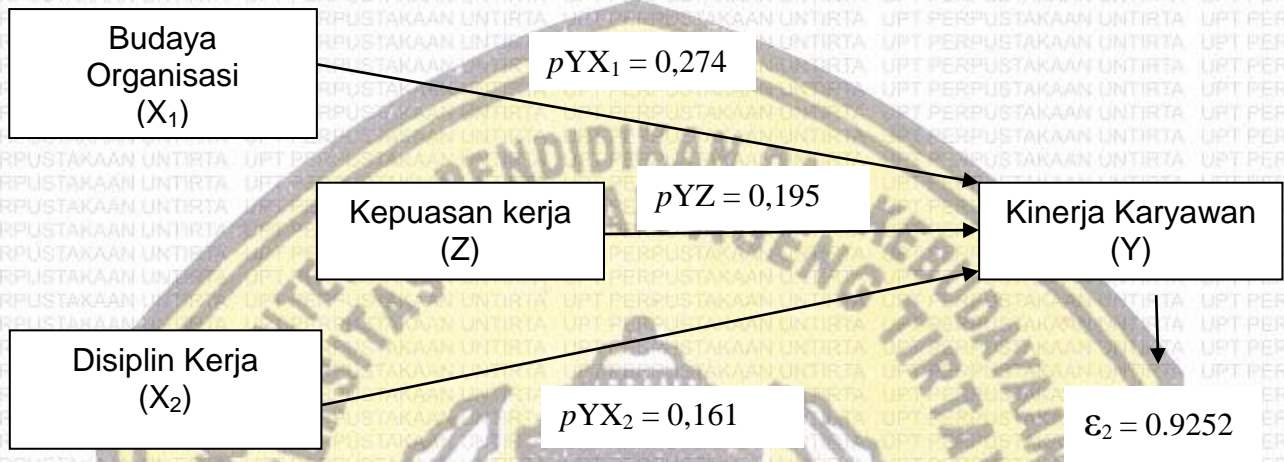
$$(\Sigma_2) = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1 - 0.144} = 0,9252$$

Maka nilai ( $\Sigma_2$ ) koefisien jalur variabel lain terhadap kkerja karyawan pada PT.

Natura Indoland sebesar 92,52%. sehingga persamaan jalurnya adalah :

$$Y = 0,274 + 0,161 + 0,195 + 0,9252$$

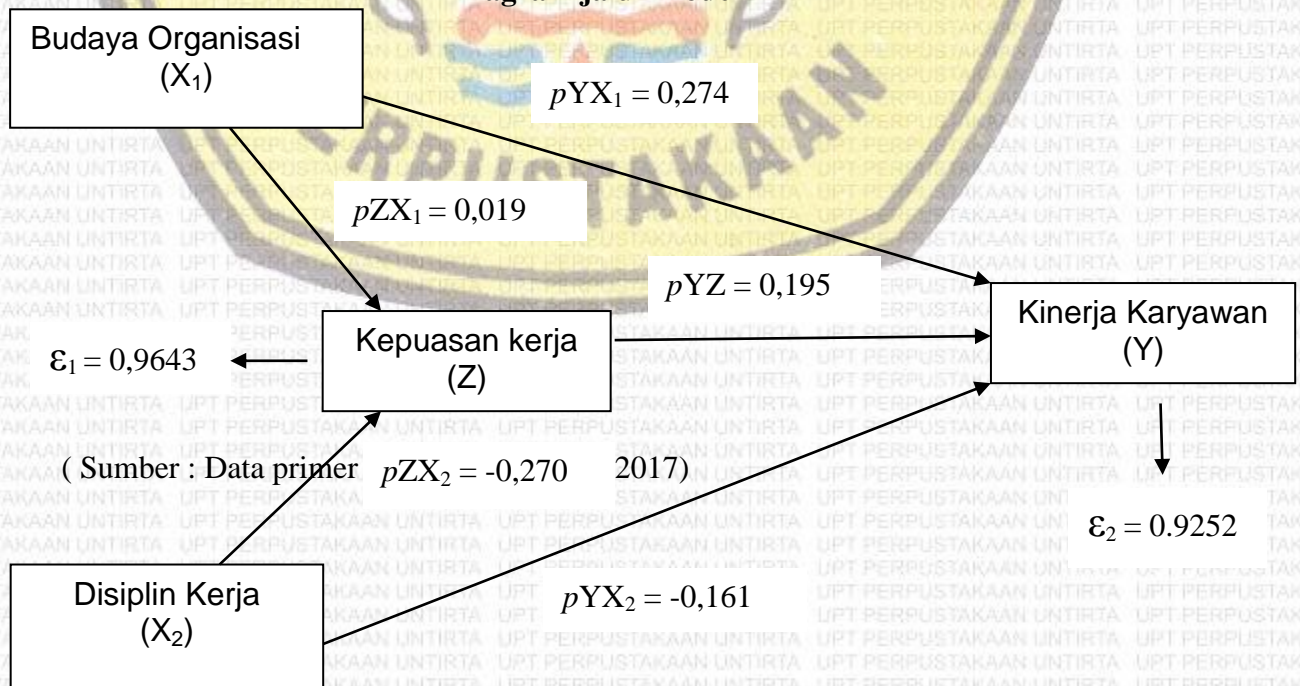
**Gambar 4.6**  
**Hubungan Kausal pada Substruktur 2**



( Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017 )

Dari gambar hubungan kausal antara substruktur 1 dan 2, maka di peroleh diagram jalur empiris untuk model Y sebagaimana yang di jelaskan gambar berikut

**Gambar 4.7**  
**Diagram jalur model Y**



( Sumber : Data primer 2017 )

**Tabel 4.53**

**Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model**

Model	Koefisien Jalur	T	Sig T	R
<b>1. Substruktur 1 ( X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> ke Z)</b>				
X <sub>1</sub> (pZX <sub>1</sub> )	0,019	0,129	0,898	0,264
X <sub>2</sub> (pZX <sub>2</sub> )	-0,270	-1,878	0,066	
<b>2. Substruktur 2 ( X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Z ke Y)</b>				
X <sub>1</sub> (pYX <sub>1</sub> )	0,274	1,968	0,055	0,380
X <sub>2</sub> (pYX <sub>2</sub> )	-0,161	1,118	0,269	
M (pYZ)	0,195	1,437	0,157	

( Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2017)

Dari tabel dan gambar diatas maka dapat diketahui pengaruh tidak langsungnya yaitu:

1. Pengaruh tidak langsung / indirect effect antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

$$\begin{aligned}
 &= (PzX_1) \times P_{yz} \\
 &= (0,019) \times (0,195) = 0,003705
 \end{aligned}$$

Dengan demikian pengaruh total effect budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja :

$$= 0,274 + 0,003705 = 0,277705$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh hasil perkalian pengaruh tidak langsung yaitu  $0,0003705 < 0,277705$ , ini berarti budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

2. Pengaruh tidak langsung / indirect effect antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

$$=(PzX2) \times Pzy$$

$$=(-0,270) \times (0,195) = -0,05265$$

Dengan demikian pengaruh total effect disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja :

$$= -0,161 - 0,05265 = -0,21365$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh hasil perkalian pengaruh tidak langsung yaitu  $-0,05265 < -0,21365$ , ini berarti Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan.

#### 4.8 Koefisien Determinasi

Dalam uji linier berganda koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan serentak variabel – variabel bebas kepada variabel terikat, untuk itu digunakan angka pada tabel model summary.

**Tabel 4.54**  
**Koefisien Determinasi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Z**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264 <sup>a</sup>	.070	.033	2.56291

a. Predictors: (Constant), X2\_DISIPLIN\_KERJA, X1\_BUDAYA\_ORGANISASI

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R adalah 0.264. Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 26,4%.

Sedangkan nilai *R square* adalah sebesar 0.070 berarti Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 70% sedangkan sisanya 30 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0.033 artinya sumbangan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 33,3% dan tidak ada nilai lain yang berpengaruh karena sudah konstan atau di sesuaikan.

**Tabel 4.55**  
**Koefisien Determinasi  $X_1, X_2, Z$  terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 <sup>a</sup>	.144	.093	4.44743
a. Predictors: (Constant), Z_KEPUASAN_KERJA, X1_BUDAYA_ORGANISASI, X2_DISIPLIN_KERJA				

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R adalah 0.380. Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 38%.

Sedangkan nilai *R square* adalah sebesar 0.144 berarti Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 14,4% sedangkan sisanya 85,4 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.



Nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0.093 artinya sumbangan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) sebesar 93% dan tidak ada nilai lain yang berpengaruh karena sudah konstan atau di sesuaikan.

#### 4.9 Mendeteksi Pengaruh Mediasi (Uji Sobel)

Untuk menguji apakah variabel intervening tersebut signifikan atau tidak dilakukan pengujian dengan menggunakan sobel test sebagai berikut :

1. Pengaruh mediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

- a. Menghitung besarnya nilai standar error pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 Sp_2 p_3 &= \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2} \\
 &= \sqrt{(0.019)^2 (0.856)^2 + (0.195)^2 (0.967)^2 + (0.0.967)^2 (0.856)^2} \\
 &= \sqrt{(0.0002645176) + (0.0355567592) + (0.6851733735)} \\
 &= \sqrt{(0.07209946503)}
 \end{aligned}$$

$$Sp_2 p_3 = 0.849114038$$

- b. Menentukan nilai t hitung

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3} = \frac{0,003705}{0,849114038} = 0,0043633715$$

Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,1$  yaitu sebesar 1.29837 ( $t_{tabel} = 10\%;54-3$ ). Dari perhitungan pada langkah ke dua diperoleh

nilai  $-t_{hitung}$  lebih kecil dari  $-t_{tabel}$  ( $0.0043633715 < 1.29837$ ), artinya tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan.

## 2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

### a. Menghitung besarnya nilai standar error pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 Sp_2 p_3 &= \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2} \\
 &= \sqrt{(-0,270)^2 (0.856)^2 + (0.195)^2 (0.967)^2 + (0.967)^2 (0.856)^2} \\
 &= \sqrt{(0,0534164544)+(0,0355567592)+(0,6851733735)} \\
 &= \sqrt{0,7741465871}
 \end{aligned}$$

$$Sp_2 p_3 = 0,8798560036$$

### b. Menentukan nilai t hitung

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3} = \frac{-0.05265}{0.8798560036} = -0.05983$$

Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,1$  yaitu sebesar 1.29837 ( $t_{tabel} = 10\%;54-3$ ). Dari perhitungan pada langkah ke dua diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-0.05983 < -1.29837$ ), artinya tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak

mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan.

#### 4.10 Uji Hipotesis ( Uji t )

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan dan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan apakah hipotesis kerja di terima atau ditolak adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

**Tabel 4.56**  
**Hasil Uji t  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Z**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.603	3.599		7.115	.000
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.016	.124	.019	.129	.898
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.214	.114	-.270	-1.878	.066

a. Dependent Variable: Z\_KEPUASAN\_KERJA

( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

#### 4.10.1 Hipotesis 1 : Uji pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Z)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan dan atau pengaruh variabel  $X_1$  dengan variabel Z. untu menentukan apakah hipotesis kerja di terima atau ditolak adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Dalam penelitian ini penulis mengambil interval keyakinan sebesar 90% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi)  $\alpha$  sebesar 10% ( 0.1) uji satu arah dan

derajat kebebasan (dk)  $n-k = 54 - 2 = 52$ , maka nilai t-tabel 10% uji satu arah adalah 1.29805. Sedangkan t-hitung dapat dilihat dari tabel diatas maka didapat t-hitung sebesar 0,129. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam uji t, didapat hasil t-hitung  $(0,129) < t\text{-tabel} (1.29805)$  dan nilai sig t lebih besar dari 0,05. **Maka hipotesis ( $H_1$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.**

**Gambar 4.8**  
**Kurva uji t hipotesis pertama**



( Sumber : data primer yang telah diolah, 2017)

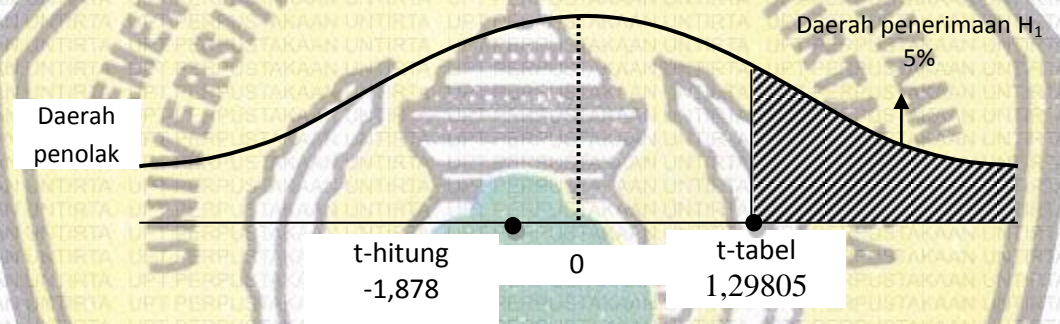
#### 4.10.2 Hipotesis 2: Uji pengaruh Disiplin Kerja( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ )

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan dan atau pengaruh variabel  $X_2$  dengan variabel  $Z$ . untuk menentukan apakah hipotesis kerja di terima atau ditolak adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Dalam penelitian ini penulis mengambil interval keyakinan sebesar 90% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi)  $\alpha$  sebesar 10% ( 0.01 ) uji satu arah dan derajat kebebasan (dk)  $n-k = 54 - 2 = 52$ , maka nilai t-tabel 10% uji satu arah

adalah 1,29805. Sedangkan t-hitung dapat dilihat dari tabel diatas maka didapat t-hitung sebesar -1,878 . Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam uji t, didapat hasil t-hitung ( $-1,878$ ) < t-tabel (1,29805). Maka hipotesis ( $H_1$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 4.9**  
**Kurva uji t hipotesis kedua**



( Sumber : data primer yang telah diolah, 2017 )

**Tabel 4.57**  
**Hasil Uji t  $X_1$ ,  $X_2$ , Z terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.264	8.815		1.618	.112
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.424	.216	.274	1.968	.055
	X2_DISIPLIN_KERJA	.229	.205	.161	1.118	.269
	Z_KEPUASAN_KERJA	.349	.243	.195	1.437	.157

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA\_KARYAWAN

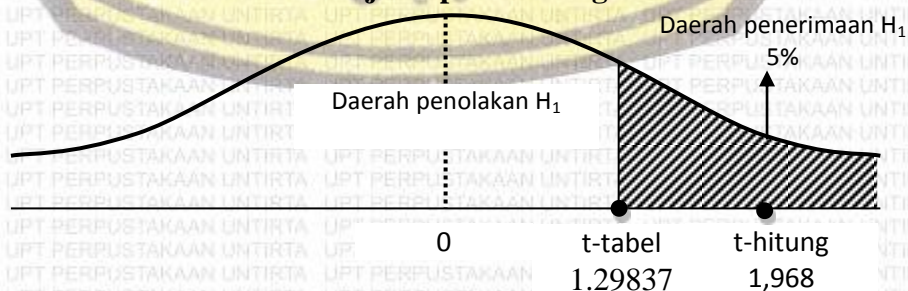
( Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 )

### 4.10.3 Hipotesis 3: Uji pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan dan atau pengaruh variabel  $X_1$  dengan variabel Y. untu menentukan apakah hipotesis kerja di terima atau ditolak adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Dalam penelitian ini penulis mengambil interval keyakinan sebesar 90% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi)  $\alpha$  sebesar 10% ( 0.1) uji satu arah dan derajat kebebasan (dk)  $n-k = 54 - 3 = 51$ , maka nilai t-tabel 5% uji satu arah adalah 1.29837. Sedangkan t-hitung dapat dilihat dari tabel diatas maka didapat t-hitung sebesar 1,968. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, didapat hasil t-hitung ( $1,968 > t\text{-tabel}$  (1.29837). ***Maka hipotesis ( $H_3$ ) diterima ( $H_0$ ) ditolak. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan(Y).***

Gambar 4.10  
Kurva uji t hipotesis ketiga



( Sumber : daya primer yang telah diolah, 2017)

#### 4.10.4 Hipotesis 4: Uji pengaruh Disiplin Kerja( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan dan atau pengaruh variabel  $X_2$  dengan variabel Y. untu menentukan apakah hipotesis kerja di terima atau ditolak adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Dalam penelitian ini penulis mengambil interval keyakinan sebesar 90% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi)  $\alpha$  sebesar 10% ( 0.1 ) uji satu arah dan derajat kebebasan (dk)  $n-k = 54 - 3 = 51$ , maka nilai t-tabel 10% uji satu arah adalah 1.29837. Sedangkan t-hitung dapat dilihat dari tabel diatas maka didapat t-hitung sebesar 1,118. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, didapat hasil t-hitung (1,118) < t-tabel (1.29837). **Maka hipotesis ( $H_4$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka tidak terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan(Y).**

**Gambar 4.11**  
**Kurva uji t hipotesis keempat**

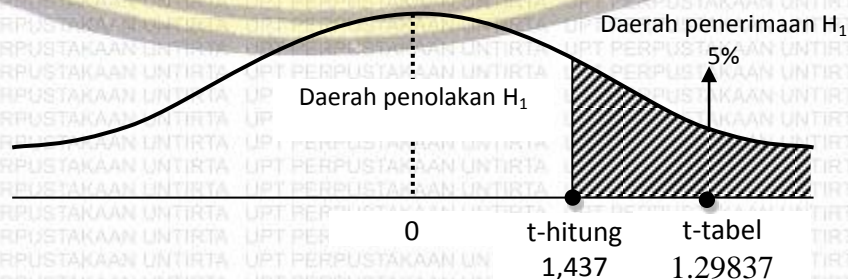


#### 4.10.5 Hipotesis 5 : Uji pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan dan atau pengaruh variabel Z dengan variabel Y. untu menentukan apakah hipotesis kerja di terima atau ditolak adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Dalam penelitian ini penulis mengambil interval keyakinan sebesar 90% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi)  $\alpha$  sebesar 10% ( 0.1 ) uji satu arah dan derajat kebebasan (dk)  $n-k = 54 - 3 = 51$ , maka nilai t-tabel 10% uji satu arah adalah 1.29837. Sedangkan t-hitung dapat dilihat dari tabel diatas maka didapat t-hitung sebesar 1,437. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, didapat hasil t-hitung (1,437) < t-tabel (1.29837). ***Maka hipotesis ( $H_5$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka tidak terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja(Z) terhadap kinerja karyawan (Y).***

**Gambar 4.12**  
**Kurva uji t hipotesis kelima**



( Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017 )



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab IV yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator perilaku, komitmen, kinerja, inovasi, dan komunikasi.

Hal ini bisa dilihat berdasarkan nilai signifikansi hasil t-hitung ( $1,968 > t$ -tabel ( $1,67258$ )). Maka hipotesis ( $H_1$ ) Diterima ( $H_0$ ) Ditolak. Jadi dengan demikian hasil pengolahan data tersebut maka terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).  $H_1$  Diterima

##### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan

indikator tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Hal ini bisa dilihat berdasarkan nilai signifikansi hasil t-hitung ( $1,118 < t$ -tabel ( $1.67258$ ). Maka hipotesis ( $H_2$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka terdapat pengaruh negatif antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).  $H_2$  ditolak

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dengan indikator pekerjaan, gaji, kesempatan, pimpinan, rekan kerja.

Hal ini bisa dilihat berdasarkan nilai signifikansi hasil t-hitung ( $0,129 < t$ -tabel ( $1.6749$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh netagif terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ).  $H_3$  ditolak

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan indikator pekerjaan, gaji, kesempatan, pimpinan, Rekan Kerja.

Hal ini bisa dilihat berdasarkan nilai signifikansi hasil t-hitung ( $-1,878$ ) < t-tabel ( $1,6749$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ).

#### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan indikator mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu.

Hal ini bisa dilihat berdasarkan nilai signifikansi hasil t-hitung ( $1,437$ ) < t-tabel ( $1,67258$ ). Maka hipotesis ( $H_5$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut maka terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang telah di peroleh terlihat bahwa ada pengaruh tidak signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Melalui Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berdasarkan hal tersebut, saran-saran yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

## 1. Bagi Pihak Perusahaan

- Budaya Organisasi secara keseluruhan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sudah baik. Namun harus tetap diperhatikan agar karyawan yang satu dengan yang lainnya saling bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik agar tidak ada lagi karyawan yang membeda-bedakan satu dengan lainnya. Dengan demikian perusahaan disarankan agar mengadakan acara seperti membangun karakter *building* contohnya dalam kegiatan *outbound* sehingga mereka bisa melatih kekompakan dan kebersamaan satu dengan yang lainnya.
- Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus diperhatikan karena banyaknya karyawan yang mengambil cuti lebih dari yang ditetapkan perusahaan dan seringkali karyawan mengambil waktu istirahat makan siang lebih dari waktu yang ditetapkan. Dengan demikian perusahaan disarankan agar memberikan sanksi yang tegas pada karyawan yang melanggar peraturan.
- Kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus ditingkatkan karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki kinerja karyawan yang rendah, kinerja karyawan yang baik dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan dapat memberikan bonus untuk karyawan yang

memiliki kinerja yang bagus untuk memotivasi karyawan yang lain agar memperbaiki kinerjanya.

- Kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus diperhatikan karena kepuasan kerja bisa dilihat dari kinerja karyawan karena jika kinerja karyawannya baik maka semakin baik pula kepuasannya. Dengan demikian perusahaan diharapkan mampu memberikan dorongan, motivasi, dan meningkatkan peraturan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan yang efisien.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Apabila akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang tema yang sejenis dalam penelitian selanjutnya sebaiknya mengganti variabel lain agar mendapatkan hasil yang baik
- Menambahkan jumlah sampel penelitian, karena sampel yang dijadikan dalam penelitian ini hanya 54 karyawan, maka dimungkinkan untuk menambah jumlah sampel yang diteliti sehingga dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arina, Yona. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Yamaha Siteba Padang*. Padang : Universitas Tamansiswa Padang
- Dessler, Garry, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Fahmi, Irham. 2013. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keempat Belas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermansyah dan Indarti, Sri. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt. Peputra Supra Jaya Pekanbaru*. Pekanbaru : Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Izdiana, K. Dan Farida, N. Wijayanto, A. 2013. *Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Diponegoro: Indonesian Journal of Management.
- Lumentut, Mauritz D.S dan Dotulong, Lucky O.H. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Manado : Jurnal EMBA

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

Mamahit, Rendry.2013. *Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara*. Sulawesi Utara: Jurnal EMBA

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mardiono, Dian dan Supriyatin. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Maslan, Nilam dan Robiansyah.2013. *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN (persero) wilayah kalimantan timur area Samarinda*. Kalimantan : Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarma

Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada

Moehariono, 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Public*. Jakarta: Rajawali Pers

Pane Jagari, Astuti Sih Darmi. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Divre Iv Di Semarang)*. Semarang: Universitas Stikubank

Parimita Widya, Prayuda Wendi Hadi dan Handaru Agung Wahyu. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Prawatya, Dipta Adi dan Raharjo, Susilo Toto. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi*. Purwodadi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang

Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Pers

Rivai, Veitzal dan Jauvani, Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Robbins, Stephen P dan Judge, Timoty A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Person Education

Siswanto, B. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Stepanus. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung : Indonesian Journal of Management.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.



Subekhi, Akhmad, dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya

Sudiyanto, Totok. 2015. *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang*. Palembang: Jurnal Media Wahana Ekonomika

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Susanto, H. dan Aisiyah, N. 2010. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Indonesian Journal of Management.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwanto, Donni J.P, 2013. *Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan.2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Semarang : Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)

Teman, H. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu*

*Skala Menengah Di Jawa Timur. Jawa Timur : Indonesian Journal of Management.*

Timbuleng, Stela dan Sumarauw, Jacky S. B.2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Manado.* Manado : Jurnal EMBA

Trang Dewi Sandy, 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara).* Manado : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

Umar, Husein. 2008. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Utami , Tiwi Nurjannati.2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau) Terhadap Kinerja Pegawai.* Riau : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi

Wibowo, 2013. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang.* Bandung : PT rajagrafindo persada.

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja; Edisi Ketiga.* Jakarta: Rajawali Pers

Widiyanto, Joko. 2012. *SPSS for Windows.* FKIP UMS

Widodo Tri.2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga).*

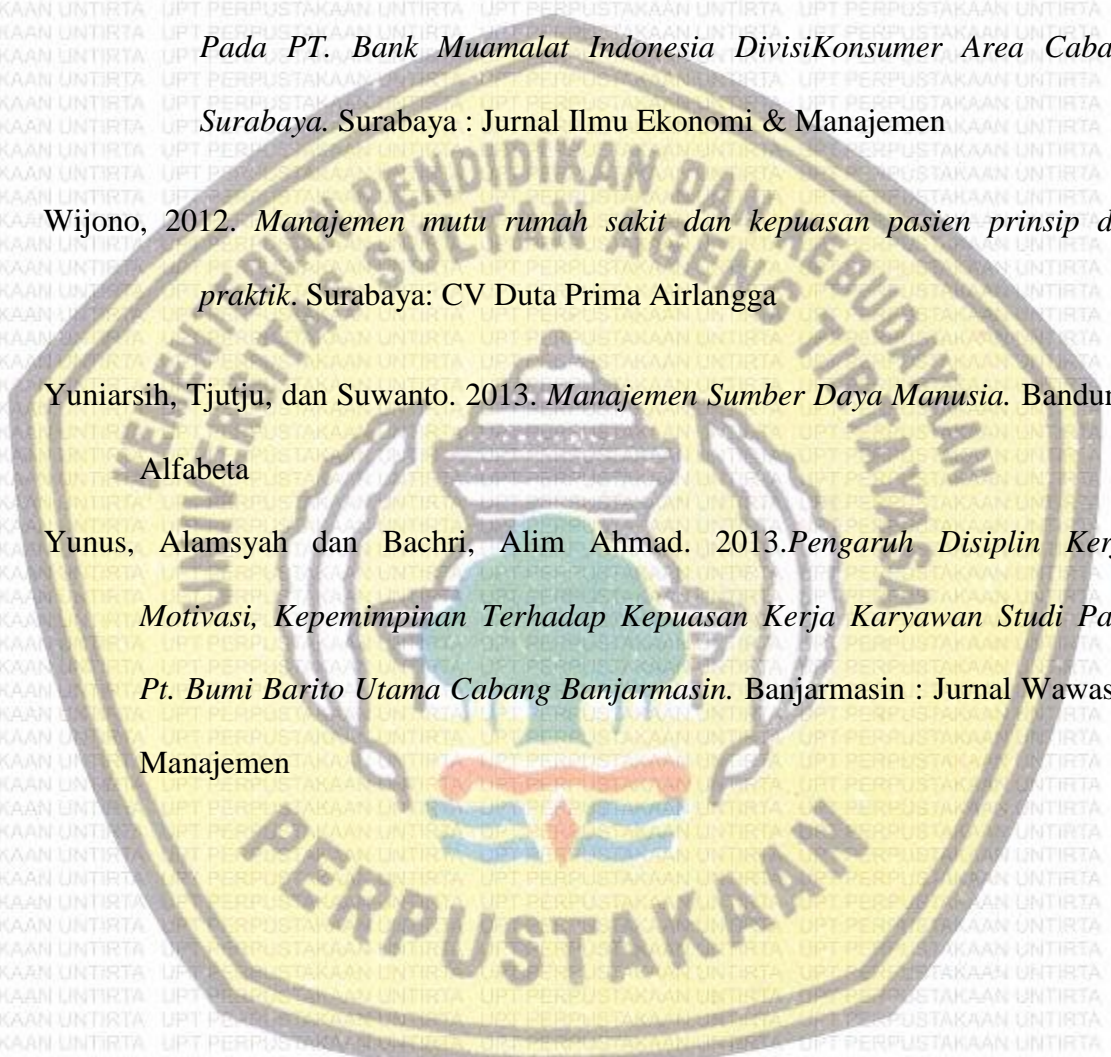
Salatiga: STIE AMA Salatiga

Widyanto, Amiartuti dan Hendro.2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia DivisiKonsumer Area Cabang Surabaya*. Surabaya : Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen

Wijono, 2012. *Manajemen mutu rumah sakit dan kepuasan pasien prinsip dan praktik*. Surabaya: CV Duta Prima Airlangga

Yuniarsih, Tjutju, dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Yunus, Alamsyah dan Bachri, Alim Ahmad. 2013.*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*. Banjarmasin : Jurnal Wawasan Manajemen



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.



No	Tanggal	Topik/Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
1	21/12/2016	Pengantar Pengantar	Reuni	[Signature]
2	27/12/2016	BAB I BAB I	Pellu Fermi /oh	[Signature]
3	11/01/2017	Pengantar BAB I	Lecture Dapat purne	[Signature]
4	25/01/2017	BAB I	oh BAB I & II ke pembuat II	[Signature]

No	Tanggal	Topik/Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
	20/1/2017	Bab II	Perbaikan Hipotesis	F
	26/1/2017	Bab III	Perbaikan Quisimon	R
	12/2/2017	Bab III	Perbaikan Quisimon dan	R
22/3/2017		Bab 4	Perbaikan	R
30/3/2017		Bab 4	Ace -	R
6/4/2017		Bab 4	Perbaikan	R
4/4		Bab 5	Perbaikan Bab 5	R

No	Tanggal	Topik/Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
	13/4/2017	Bab I	Ace Bab I Ace Sidy 13/4/2017	[Signature]
	13/4/2017	Bab I-V	Ace. Sidy	[Signature]



# DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KAWASAN PUSAT PEMERINTAHAN PROVINSI BANTEN (KP3B)  
Jl. Syekh KH. Nawawi Al-Bantani Kota Serang, Telp. (0254) 267111 – Fax. (0254) 267112

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 0985 - DTKT / IV / 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **HUDAYA FIRDAUS, SH, M.Si**  
NIP : 19610909 199601 1 001  
Pangkat / Gol : Pembina Tk.I / IV-b  
Jabatan : Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten

Dengan ini menerangkan, bahwa :

Nama : **SITI ALFIYAH**  
NIM : 5551131632  
Jurusan : MANAJEMEN  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Telah melaksanakan penelitian di Instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten selama 1 (satu) bulan dari tanggal 22 Maret- 20 April 2017.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Serang, 17 April 2017

a.n. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Provinsi Banten

Sekretaris,



**HUDAYA FIRDAUS, SH, M.Si**

Pembina Tk.I

NIP. 19610909 199601 1 001

Tembusan, disampaikan kepada :

1. Yth. Kadisnakertrans Provinsi Banten (sebagai laporan);
2. Yth. Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) – Serang.



no	nama	pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5
1	Hudaya_firdaus	4	4	5	4	4
2	Ubun_Saptaji	4	4	5	4	3
	Hj_Rostarina	4	4	3	4	4
	Arif_rahman	4	4	2	4	4
	mohamad_iqbal_thalib	4	4	4	3	3
	hidayat	4	4	4	3	3
	fery_syamsu	4	4	4	3	4
	ade_iman_fitria_nugraha	4	4	4	3	4
	supadma	4	4	4	3	3
	agus_suryaman	4	4	4	4	4
	agustan	4	4	4	4	4
	nina_andayani	4	4	4	4	3
	Tb_Lili_nazarudin	4	4	4	4	4
	Andri_Norman_nugraha	4	4	4	4	3
	Suparmin	4	4	4	4	4
	abdul_malik	4	3	4	4	3
	feri_suyanto	4	3	4	4	4
	Ike_primawati	4	3	4	4	4
	ade_hermawan	4	3	4	4	3
	marissa_ghina_aquarita	4	3	4	4	4
	meliawati	4	3	4	4	3
	abdul_rofik	4	3	4	4	4
	taufik_rahman	4	3	4	4	4
	fifin_rosian_alfiah	4	3	4	4	4
	devy_senza_maulina	4	3	4	4	3
	lia_dewi_legiana	4	3	4	4	3
	sirojudin	4	3	3	2	4
	Drs_Saptamarga	4	3	3	2	3
	haris_mawardi	4	3	3	2	3
	maksudi	4	3	4	4	3
	nurul_wadlifah	5	4	5	4	3
	gita_kusuma_dewi	5	4	5	5	4
	dede_kurniawan	5	4	5	5	4
	erwin_syafudin	5	4	5	5	3
	ade_setiawan	5	4	5	5	3
	karneli_febriana_siregar	5	4	5	5	3
	yadi_suryadi	5	4	5	5	3
	rini_indriana	5	4	5	5	4
	karna_wijaya	5	4	5	5	3
	liem_lioni_yuliati	5	4	5	5	4
	henky_trei_wardhana	5	4	5	5	4
	lina_pahlina	3	5	2	4	3
	dicky_mulya	5	4	5	5	4

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

Drs_Edy_kusnadi	5	4	5	5	4
agus_ferry_priantna	5	4	5	5	4
ratu_aji	5	4	5	5	3
H_fadly	5	4	5	5	3
H_ubaydillah	5	4	5	5	3
Drs_asep_juanda	5	4	5	5	3
dwi_astati	5	4	5	5	4
Tb_Tresna_karya_sembadha	5	4	5	5	4
sri_herlinawati	5	4	5	5	4
ulfah	5	4	5	5	4
fifi_fakhriyah	5	4	5	4	3



**PERINGATAN !!!**  
 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## Successive Interval

pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5
4.825	4.619	5.043	3.690	4.596
4.825	4.619	5.043	3.690	3.000
4.825	4.619	2.721	3.690	4.596
4.825	4.619	2.000	3.690	4.596
4.825	4.619	3.697	2.732	3.000
4.825	4.619	3.697	2.732	3.000
4.825	4.619	3.697	2.732	4.596
4.825	4.619	3.697	2.732	4.596
4.825	4.619	3.697	2.732	3.000
4.825	4.619	3.697	3.690	4.596
4.825	4.619	3.697	3.690	4.596
4.825	4.619	3.697	3.690	3.000
4.825	4.619	3.697	3.690	4.596
4.825	4.619	3.697	3.690	3.000
4.825	4.619	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	3.000
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	3.000
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	3.000
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	3.000
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	3.697	3.690	4.596
4.825	3.000	2.721	2.000	4.596
4.825	3.000	2.721	2.000	3.000
4.825	3.000	2.721	2.000	3.000
4.825	3.000	3.697	3.690	3.000
6.369	4.619	5.043	3.690	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
3.000	6.656	2.000	3.690	3.000

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	3.000
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	5.004	4.596
6.369	4.619	5.043	3.690	3.000



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

Nama	pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5	pert_6	pert_7	pert_8
Hudaya firdaus	3	5	4	5	5	3	3	4
Ubun Saptaji	3	5	4	5	5	5	5	4
Hj Rostarina	3	5	4	4	5	3	5	5
Arif rahman	3	5	3	3	5	3	5	5
mohamad iqbal thalib	4	3	3	5	3	4	4	5
hidayat	3	3	3	4	3	4	4	5
fery syamsu	3	3	3	3	3	4	4	3
ade iman fitria nugraha	3	3	4	3	3	4	4	3
supadma	3	5	5	3	5	3	3	4
agus suryaman	4	4	4	5	4	5	5	5
agustan	4	4	4	5	4	5	5	5
nina andayani	3	4	3	4	4	5	5	5
Tb Lili nazarudin	4	4	3	3	4	5	5	5
Andri Norman nugraha	3	4	3	4	4	5	5	5
Suparmin	3	4	4	4	4	5	5	5
abdul malik	4	5	5	3	5	3	5	5
feri suyanto	3	3	3	5	3	4	4	3
Ike primawati	3	3	3	3	3	4	4	3
ade hermawan	3	3	4	3	2	4	4	3
marissa ghina aquarita	3	3	3	3	2	4	4	3
meliawati	3	3	3	4	2	4	4	3
abdul rofik	4	5	2	3	5	3	3	4
taufik rahman	4	5	3	4	5	3	3	4
fifin rosian alfiah	5	5	3	4	5	3	3	4
devy senza maulina	4	5	4	4	3	3	5	5
lia dewi legiana	4	5	4	3	3	5	5	5
sirojudin	5	3	1	3	1	4	4	4
Drs. Saptamarga	3	3	2	3	1	4	3	4
haris mawardi	3	3	4	3	5	3	3	4
maksudi	4	5	2	4	5	3	5	5
nurul wadlifah	4	5	5	3	5	3	3	4
gita kusuma dewi	3	4	3	3	4	5	5	5
dede kurniawan	4	4	4	4	4	5	5	5
erwin syafrudin	4	4	3	4	4	5	5	5
ade setiawan	4	4	3	3	4	5	5	5
karneli febriana siregar	5	4	4	4	4	5	5	5
yadi suryadi	3	4	4	4	4	5	5	5
rini indriana	3	4	3	3	5	2	5	5
karna wijaya	3	5	3	4	1	4	4	3
liem lioni yuliati	4	4	3	4	4	5	5	5
henky trei wardhana	3	4	3	5	4	5	5	5
lina pahlina	4	5	5	3	5	3	2	4
dicky mulya	3	4	4	4	5	2	5	5

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

Drs Edy kusnadi	3	4	4	4	4	5	5	5
agus ferry priantna	3	4	5	4	5	3	3	4
ratu aji	3	4	5	4	5	3	3	4
H. fadly	3	2	4	3	4	5	5	5
H. ubaydillah	4	2	4	4	4	5	5	5
Drs asepu juanda	3	1	4	3	4	5	5	5
dwi astati	3	2	3	3	4	5	5	5
Tb. Tresna karya sembadha	3	1	3	5	4	5	5	5
sri herlinawati	3	5	4	4	1	4	4	4
ulfah	3	5	4	4	1	4	4	4
fifi fakhriyah	3	4	4	3	4	5	5	5



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

### Sucesive Interval

pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5	pert_6	pert_7	pert_8
3.000	4.313	3.962	5.481	3.919	3.198	3.165	3.982
3.000	4.313	3.962	5.481	3.919	5.106	5.160	3.982
3.000	4.313	3.962	4.298	3.919	3.198	5.160	5.244
3.000	4.313	2.815	3.000	3.919	3.198	5.160	5.244
4.443	2.333	2.815	5.481	2.018	4.043	3.984	5.244
3.000	2.333	2.815	4.298	2.018	4.043	3.984	5.244
3.000	2.333	2.815	3.000	2.018	4.043	3.984	3.000
3.000	2.333	3.962	3.000	2.018	4.043	3.984	3.000
3.000	4.313	5.154	3.000	3.919	3.198	3.165	3.982
4.443	3.185	3.962	5.481	2.767	5.106	5.160	5.244
4.443	3.185	3.962	5.481	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	3.185	2.815	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
4.443	3.185	2.815	3.000	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	3.185	2.815	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	3.185	3.962	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
4.443	4.313	5.154	3.000	3.919	3.198	5.160	5.244
3.000	2.333	2.815	5.481	2.018	4.043	3.984	3.000
3.000	2.333	2.815	3.000	2.018	4.043	3.984	3.000
3.000	2.333	3.962	3.000	1.614	4.043	3.984	3.000
3.000	2.333	2.815	3.000	1.614	4.043	3.984	3.000
3.000	2.333	2.815	4.298	1.614	4.043	3.984	3.000
4.443	4.313	1.741	3.000	3.919	3.198	3.165	3.982
4.443	4.313	2.815	4.298	3.919	3.198	3.165	3.982
5.618	4.313	2.815	4.298	3.919	3.198	3.165	3.982
4.443	4.313	3.962	4.298	2.018	3.198	5.160	5.244
4.443	4.313	3.962	3.000	2.018	5.106	5.160	5.244
5.618	2.333	1.000	3.000	1.000	4.043	3.984	3.982
3.000	2.333	1.741	3.000	1.000	4.043	3.165	3.982
3.000	2.333	3.962	3.000	3.919	3.198	3.165	3.982
4.443	4.313	1.741	4.298	3.919	3.198	5.160	5.244
4.443	4.313	5.154	3.000	3.919	3.198	3.165	3.982
3.000	3.185	2.815	3.000	2.767	5.106	5.160	5.244
4.443	3.185	3.962	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
4.443	3.185	2.815	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
4.443	3.185	2.815	3.000	2.767	5.106	5.160	5.244
5.618	3.185	3.962	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	3.185	3.962	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	3.185	2.815	3.000	3.919	2.000	5.160	5.244
3.000	4.313	2.815	4.298	1.000	4.043	3.984	3.000
4.443	3.185	2.815	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	3.185	2.815	5.481	2.767	5.106	5.160	5.244
4.443	4.313	5.154	3.000	3.919	3.198	2.000	3.982

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3.000	3.185	3.962	4.298	3.919	2.000	5.160	5.244
3.000	3.185	3.962	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	3.185	5.154	4.298	3.919	3.198	3.165	3.982
3.000	3.185	5.154	4.298	3.919	3.198	3.165	3.982
3.000	1.657	3.962	3.000	2.767	5.106	5.160	5.244
4.443	1.657	3.962	4.298	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	1.000	3.962	3.000	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	1.657	2.815	3.000	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	1.000	2.815	5.481	2.767	5.106	5.160	5.244
3.000	4.313	3.962	4.298	1.000	4.043	3.984	3.982
3.000	4.313	3.962	4.298	1.000	4.043	3.984	3.982
3.000	3.185	3.962	3.000	2.767	5.106	5.160	5.244



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.



No	Nama	pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5	pert_6	pert_7	pert_8
	Hudaya firdaus	3	5	3	3	2	4	5	5
	Ubun Saptaji	3	3	3	3	2	3	5	5
	Hj Rostarina	5	4	4	5	4	3	4	4
	Arif rahman	5	4	5	2	5	5	5	5
	mohamad iqbal thalib	5	4	3	5	4	4	4	4
	hidayat	5	3	3	5	4	4	5	4
	fery syamsu	3	3	4	2	5	4	4	3
	ade iman fitria nugraha	3	2	3	2	3	2	2	2
	supadma	3	5	2	3	3	3	2	5
	agus suryaman	5	3	3	3	1	4	3	3
	agustan	5	3	3	3	4	3	3	4
	nina andayani	5	3	3	3	1	3	3	3
	Tb Lili nazarudin	5	3	3	4	4	3	3	4
	Andri Norman	5	3	3	4	4	3	4	3
	Suparmin	5	3	3	4	4	4	3	3
	abdul malik	5	3	4	5	4	2	4	4
	feri suyanto	3	3	3	2	3	3	5	5
	Ike primawati	3	2	3	2	3	2	2	2
	ade hermawan	5	3	3	3	4	3	4	4
	marissa ghina aquarita	2	5	4	3	3	3	4	5
	meliawati	5	4	3	5	4	4	4	4
	abdul rofik	4	4	4	3	3	3	4	5
	taufik rahman	3	4	3	3	3	3	3	5
	fifin rosian alfiah	4	3	3	3	3	3	3	3
	devy senza maulina	5	4	4	5	4	3	4	3
	lia dewi legiana	5	4	3	4	4	1	4	3
	sirojudin	4	5	3	3	3	4	3	4
	Drs. Saptamarga	3	5	4	3	2	3	3	4
	haris mawardi	4	3	4	3	3	4	3	4
	maksudi	5	3	5	2	5	3	4	3
	nurul wadlifah	3	5	3	3	2	4	4	3
	gita kusuma dewi	5	4	2	5	4	3	4	4
	dede kurniawan	5	4	4	5	4	3	5	5
	erwin syafrudin	5	3	3	2	5	5	5	5
	ade setiawan	5	3	4	5	4	3	4	4
	karneli febriana siregar	5	4	3	5	4	4	4	4
	yadi suryadi	5	4	3	5	4	3	4	4
	rini indriana	5	5	4	2	5	3	5	5
	karna wijaya	5	4	3	5	4	3	4	4
	liem lioni yuliati	5	4	4	4	4	4	4	4
	henky trei wardhana	5	4	4	4	4	1	5	5
	lina pahlina	3	3	5	2	5	5	4	3
	dicky mulya	5	4	4	4	4	3	4	4

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

Drs Edy kusnadi	5	4	4	4	4	4	3
agus ferry priantna	4	3	3	3	3	3	5
ratu aji	4	3	3	3	3	3	5
H. fadly	5	4	4	4	4	3	4
H. ubaydillah	4	5	4	3	2	3	5
Drs asepu juanda	5	4	3	4	4	4	4
dwi astati	5	3	3	4	4	3	4
Tb. Tresna karya sembadha	5	3	4	4	4	4	4
sri herlinawati	5	4	5	2	3	2	2
ulfah	4	5	2	3	3	3	5
fifi fakhriyah	5	4	4	4	4	3	5



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

pert\_9 pert\_10

Successive Interval

pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5	pert_6	pert_7		
4	3							
4	4	3.210	5.684	3.478	3.072	1.779	4.091	5.142
3	3	3.210	3.414	3.478	3.072	1.779	2.872	5.142
4	4	5.049	4.559	4.734	4.782	3.573	2.872	3.893
5	5	5.049	4.559	5.911	2.000	4.890	5.204	5.142
4	4	5.049	4.559	3.478	4.782	3.573	4.091	3.893
3	3	5.049	3.414	3.478	4.782	3.573	4.091	5.142
1	2	3.210	3.414	4.734	2.000	4.890	4.091	3.893
4	4	3.210	2.000	3.478	2.000	2.521	1.721	2.000
2	2	3.210	5.684	2.000	3.072	2.521	2.872	2.000
5	5	5.049	3.414	3.478	3.072	1.000	4.091	2.901
2	1	5.049	3.414	3.478	3.072	3.573	2.872	2.901
3	3	5.049	3.414	3.478	3.072	1.000	2.872	2.901
3	3	5.049	3.414	3.478	3.855	3.573	2.872	2.901
3	3	5.049	3.414	3.478	3.855	3.573	2.872	3.893
3	3	5.049	3.414	3.478	3.855	3.573	4.091	2.901
4	4	5.049	3.414	4.734	4.782	3.573	1.721	3.893
3	3	3.210	3.414	3.478	2.000	2.521	2.872	5.142
4	4	3.210	2.000	3.478	2.000	2.521	1.721	2.000
4	4	5.049	3.414	3.478	3.072	3.573	2.872	3.893
4	5	2.000	5.684	4.734	3.072	2.521	2.872	3.893
4	4	5.049	4.559	3.478	4.782	3.573	4.091	3.893
4	4	3.910	4.559	4.734	3.072	2.521	2.872	3.893
4	3	3.210	4.559	3.478	3.072	2.521	2.872	2.901
3	3	3.910	3.414	3.478	3.072	2.521	2.872	2.901
4	4	5.049	4.559	4.734	4.782	3.573	2.872	3.893
4	4	5.049	4.559	3.478	3.855	3.573	1.000	3.893
4	4	3.910	5.684	3.478	3.072	2.521	4.091	2.901
4	4	3.210	5.684	4.734	3.072	1.779	2.872	2.901
3	3	3.910	3.414	4.734	3.072	2.521	4.091	2.901
2	1	5.049	3.414	5.911	2.000	4.890	2.872	3.893
4	4	3.210	5.684	3.478	3.072	1.779	4.091	3.893
4	4	5.049	4.559	2.000	4.782	3.573	2.872	3.893
4	4	5.049	4.559	4.734	4.782	3.573	2.872	5.142
3	3	5.049	3.414	3.478	2.000	4.890	5.204	5.142
4	4	5.049	3.414	4.734	4.782	3.573	2.872	3.893
4	4	5.049	4.559	3.478	4.782	3.573	4.091	3.893
4	4	5.049	4.559	3.478	4.782	3.573	2.872	3.893
5	5	5.049	5.684	4.734	2.000	4.890	2.872	5.142
5	5	5.049	4.559	3.478	4.782	3.573	2.872	3.893
4	4	5.049	4.559	4.734	3.855	3.573	4.091	3.893
3	3	5.049	4.559	4.734	3.855	3.573	1.000	5.142
5	5	3.210	3.414	5.911	2.000	4.890	5.204	3.893

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

4	4	5.049	4.559	4.734	3.855	3.573	2.872	3.893
4	4	5.049	4.559	4.734	3.855	3.573	4.091	3.893
4	4	3.910	3.414	3.478	3.072	2.521	2.872	5.142
3	3	3.910	3.414	3.478	3.072	2.521	2.872	5.142
4	5	5.049	4.559	4.734	3.855	3.573	2.872	3.893
3	3	3.910	5.684	4.734	3.072	1.779	2.872	5.142
5	5	5.049	4.559	3.478	3.855	3.573	4.091	3.893
5	5	5.049	3.414	3.478	3.855	3.573	2.872	3.893
4	3	5.049	3.414	4.734	3.855	3.573	4.091	3.893
4	4	5.049	4.559	5.911	2.000	2.521	1.721	2.000
3	3	3.910	5.684	2.000	3.072	2.521	2.872	5.142
		5.049	4.559	4.734	3.855	3.573	2.872	5.142



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

pert_8	pert_9	pert_10
5.479	3.733	2.413
5.479	3.733	3.486
4.284	2.587	2.413
5.479	3.733	3.486
4.284	5.078	4.684
4.284	3.733	3.486
3.198	2.587	2.413
2.000	1.000	1.585
5.479	3.733	3.486
3.198	1.741	1.585
4.284	5.078	4.684
3.198	1.741	1.000
4.284	2.587	2.413
3.198	2.587	2.413
3.198	2.587	2.413
4.284	2.587	2.413
5.479	3.733	3.486
2.000	2.587	2.413
4.284	3.733	3.486
5.479	3.733	3.486
4.284	3.733	4.684
5.479	3.733	3.486
5.479	3.733	3.486
3.198	3.733	2.413
3.198	2.587	2.413
3.198	3.733	3.486
4.284	3.733	3.486
4.284	3.733	3.486
4.284	3.733	3.486
3.198	2.587	2.413
3.198	1.741	1.000
4.284	3.733	3.486
5.479	3.733	3.486
5.479	3.733	3.486
4.284	2.587	2.413
4.284	3.733	3.486
4.284	3.733	3.486
5.479	3.733	3.486
4.284	5.078	4.684
4.284	5.078	4.684
5.479	3.733	3.486
3.198	2.587	2.413



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

4.284	5.078	4.684
3.198	3.733	3.486
3.198	3.733	3.486
3.198	3.733	3.486
4.284	2.587	2.413
3.198	3.733	4.684
4.284	2.587	2.413
4.284	5.078	4.684
4.284	5.078	4.684
4.284	3.733	2.413
4.284	3.733	3.486
5.479	2.587	2.413



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

Nama	pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5	Successive Interval				
						pert_1	pert_2	pert_3	pert_4	pert_5
Hudaya firdaus	5	5	4	3	3					
Ubun Saptaji	4	4	3	4	4	5.639	4.839	4.159	2.512	3.331
Hj Rostarina	3	2	4	3	3	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
Arif rahman	4	3	2	5	5	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
mohamad iqbal thalib	4	4	3	4	3	4.325	2.959	2.000	5.342	5.789
hidayat	4	4	3	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	3.331
fery syamsu	5	5	4	2	5	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
ade iman fitria nugraha	3	2	4	3	3	5.639	4.839	4.159	1.646	5.789
supadma	4	4	3	4	4	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
agus suryaman	3	2	4	3	3	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
agustan	4	4	3	4	5	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
nina andayani	3	3	5	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	5.789
Tb Lili nazarudin	3	1	4	3	3	3.000	2.959	5.186	3.801	4.524
Andri Norman	3	2	4	3	3	3.000	1.000	4.159	2.512	3.331
Suparmin	5	5	5	4	4	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
abdul malik	3	2	4	3	3	5.639	4.839	5.186	3.801	4.524
feri suyanto	4	3	5	4	4	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
Ike primawati	5	5	4	3	3	4.325	2.959	5.186	3.801	4.524
ade hermawan	4	4	3	4	4	5.639	4.839	4.159	2.512	3.331
marissa ghina aquarita	4	3	5	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
meliawati	4	4	3	4	4	4.325	2.959	5.186	3.801	4.524
abdul rofik	5	5	5	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
taufik rahman	4	3	2	5	5	5.639	4.839	5.186	3.801	4.524
finfin rosian alfiah	4	3	5	4	4	4.325	2.959	2.000	5.342	5.789
devy senza maulina	3	2	4	3	3	4.325	2.959	5.186	3.801	4.524
lia dewi legiana	4	3	2	5	5	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
sirojudin	5	5	5	4	4	4.325	2.959	2.000	5.342	5.789
Drs. Saptamarga	4	4	3	4	4	5.639	4.839	5.186	3.801	4.524
haris mawardi	5	5	5	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
maksudi	5	5	4	1	5	5.639	4.839	5.186	3.801	4.524
nurul wadlifah	3	3	5	4	4	5.639	4.839	4.159	1.000	5.789
gita kusuma dewi	4	4	3	4	4	3.000	2.959	5.186	3.801	4.524
dede kurniawan	4	4	3	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
erwin syafudin	4	3	2	5	5	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
ade setiawan	3	2	4	3	3	4.325	2.959	2.000	5.342	5.789
karneli febriana siregar	4	4	3	4	4	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
yadi suryadi	4	4	3	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
rini indriana	4	4	3	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
karna wijaya	4	4	3	4	5	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
liem liony yulianti	4	4	3	4	5	4.325	3.743	3.205	3.801	5.789
henky trei wardhana	4	3	5	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	5.789
lina pahlina	5	5	4	2	5	4.325	2.959	5.186	3.801	4.524
dicky mulya	4	4	3	4	5	5.639	4.839	4.159	1.646	5.789
Drs Edy kusnadi	4	4	3	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	5.789
agus ferry priantna	4	3	5	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
ratu aji	5	5	5	4	4	4.325	2.959	5.186	3.801	4.524
H. fadly	3	2	4	3	3	5.639	4.839	5.186	3.801	4.524
H. ubaydillah	4	4	3	4	4	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
Drs asep juanda	3	2	4	3	3	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
dwi astati	4	4	3	4	5	3.000	2.165	4.159	2.512	3.331
Tb. Tresna karya sembadha	4	4	3	4	4	4.325	3.743	3.205	3.801	5.789
sri herlinawati	5	5	4	3	2	4.325	3.743	3.205	3.801	4.524
ulfah	3	3	5	4	4	5.639	4.839	4.159	2.512	2.000
fifi fakhrayah	3	2	4	3	3	3.000	2.959	5.186	3.801	4.524
						3.000	2.165	4.159	2.512	3.331

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

**LAMPIRAN**  
**SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten

Di tempat

Dengan Hormat,

Bersama surat ini, peneliti bermaksud melakukan penelitian yang bertujuan untuk penyelesaian Program Starata 1 pada jurusan Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Hasil penelitian ini disusun dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten”.

Sehubungan dengan hasil tersebut, peneliti mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner yang telah peneliti sediakan. Semua jawaban Bapak/Ibu semata-mata digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah. Atas segala bantuan dan niat Bapak/Ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Serang, 24 Maret 2017

Hormat saya,

Siti Alfiah

Nim: 555113163

**PERINGATAN !!!**  
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.



## DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten**

#### **Identitas Responden**

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Umur : ..... Tahun
4. Pendidikan :  Sarjana / S1  Diploma / D III  Lainnya
5. Lama / Masa Kerja :
  - a. 1 s.d 7 tahun
  - b. 8 s.d 15 tahun
  - c. 15 tahun keatas

#### **Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

1. Isilah data diri bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden diatas.
2. Mohon memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
3. Setiap pernyataan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut :  
SS = Sangat Setuju                      TS = Tidak Setuju  
S = Setuju                                      STS = Sangat Tidak Setuju  
CS = Cukup Setuju
4. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
5. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## A. Budaya Organisasi (X1)

Pertanyaan ini berkisar mengenai Budaya Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa penting Budaya Organisasi serta berapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Perilaku saya dengan karyawan lainnya selalu baik					
2	Karyawan selalu tolong menolong dan saling memotivasi					
3	Karyawan bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing					
4	Saya memiliki sikap positif dalam bekerja dan mengerjakan semua pekerjaannya tanpa mengeluh.					
5	Kinerja yang saya berikan selalu baik					
6	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
7	Karyawan membutuhkan inovasi dalam bekerja					
8	Harapan menciptakan perusahaan lebih maju lagi					
9	Saya selalu berkomunikasi dengan karyawan lainnya selalu baik					
10	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi					

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## B. DISIPLIN KERJA (X2)

Pertanyaan ini berkisar mengenai disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa penting disiplin kerja serta berapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Absensi kerja menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
2	Karyawan harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja					
3	Karyawan harus pulang dari kantor sesuai dengan jam yang ditentukan kantor					
4	Karyawan harus melakukan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
5	Karyawan memakai peralatan safety yang telah disediakan kantor					
6	Karyawan menggunakan peralatan yang sudah disediakan kantor					
7	Peraturan yang ditetapkan menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan					
8	Karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut					
9	Menyelesaikan produksi sesuai target waktu yang ditentukan kantor					
10	Tidak membolos dalam waktu yang lama dan selalu memberikan keterangan saat tidak masuk bekerja					

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

### C. KINERJA KARYAWAN (Y)

Pertanyaan ini berkisar mengenai kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa penting kinerja karyawan.

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Suatu tujuan dapat dicapai dengan efektif					
2	Suatu tujuan dapat dicapai dengan efisien					
3	Karyawan melakukan tugas yang diberikan dengan baik.					
4	Karyawan memiliki sikap positif dalam bekerja dan mengerjakan semua pekerjaannya tanpa mengeluh.					
5	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.					
6	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja.					
7	Karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaannya					
8	Karyawan selalu memberikan idenya kepada perusahaan					
9	Karyawan selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan					
10	Karyawan selalu memberikan pemikiran positif terhadap perusahaan					

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

#### D. KEPUASAN KERJA (Z)

Pertanyaan ini berkisar mengenai Kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa penting kepuasan kerja serta berapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
3	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
4	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
5	Komunikasi karyawan dengan rekan karyawan lainnya terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
6	Karyawan memiliki jaminan kesehatan					
7	Pimpinan berkomunikasi dengan baik pada karyawan					
8	Gaji yang sesuai dengan pekerjaannya					
9	Karyawan bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing					
10	Pimpinan selalu memberikan dorongan organisasi kepada karyawan					

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X<sub>1</sub> (BUDAYA ORGANISASI)

### Correlations

		PERT_1	PERT_2	PERT_3	PERT_4	PERT_5
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.427**	.896**	.857**	.027
	PERT_1 Sig. (1-tailed)	.	.001	.000	.000	.422
	N	54	54	54	54	54
	Correlation Coefficient	.427**	1.000	.460**	.415**	.031
	PERT_2 Sig. (1-tailed)	.001	.	.000	.001	.411
	N	54	54	54	54	54
	Correlation Coefficient	.896**	.460**	1.000	.827**	.007
	PERT_3 Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000	.481
	N	54	54	54	54	54
	Correlation Coefficient	.857**	.415**	.827**	1.000	.117
	PERT_4 Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.	.200
	N	54	54	54	54	54
	Correlation Coefficient	.027	.031	.007	.117	1.000
	PERT_5 Sig. (1-tailed)	.422	.411	.481	.200	.
	N	54	54	54	54	54
	Correlation Coefficient	.874**	.549**	.894**	.883**	.359**
	TOT_X1 Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004
	N	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.



TOT_X2	Correlation								
	Coefficient	.382**	.396**	.322**	.408**	.412**	.407**	.658**	.709**
	Sig. (1-tailed)	.002	.002	.009	.001	.001	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.







TOT_X3	Correlation										
	Coefficient	.581**	.332**	.266*	.526**	.588**	.290*	.503**	.463**	.556**	.628**
	Sig. (1-tailed)	.000	.007	.026	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Z (KEPUASAN KERJA)

### Correlations

			PERT_1	PERT_2	PERT_3	PERT_4	PERT_5
Spearman's rho		Correlation Coefficient	1.000	.916**	.008	.165	.413**
	PERT_1	Sig. (1-tailed)	.	.000	.478	.117	.001
		N	54	54	54	54	54
		Correlation Coefficient	.916**	1.000	-.049	.113	.371**
	PERT_2	Sig. (1-tailed)	.000	.	.362	.208	.003
		N	54	54	54	54	54
		Correlation Coefficient	.008	-.049	1.000	-.387**	-.370**
	PERT_3	Sig. (1-tailed)	.478	.362	.	.002	.003
		N	54	54	54	54	54
		Correlation Coefficient	.165	.113	-.387**	1.000	.569**
	PERT_4	Sig. (1-tailed)	.117	.208	.002	.	.000
		N	54	54	54	54	54
		Correlation Coefficient	.413**	.371**	-.370**	.569**	1.000
	PERT_5	Sig. (1-tailed)	.001	.003	.003	.000	.
		N	54	54	54	54	54
		Correlation Coefficient	.826**	.749**	.271*	.271*	.591**
	TOT_X4	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.024	.024	.000
		N	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## LAMPIRAN

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.444	8

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.417	5

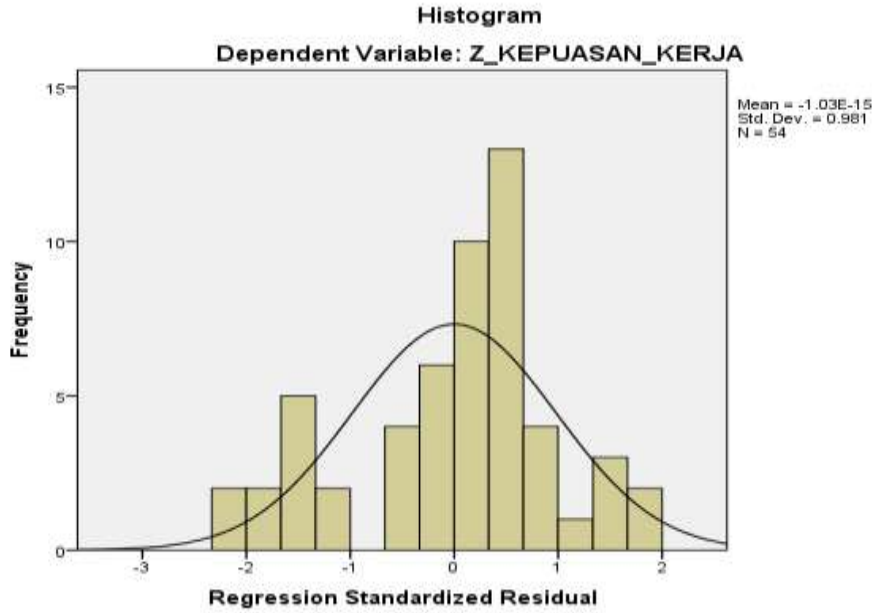
#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

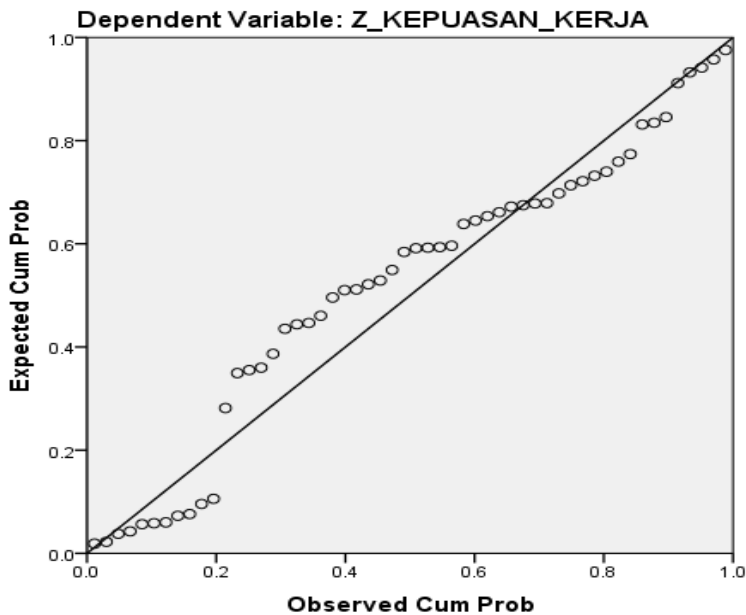
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

# Hasil Uji Normalitas Substruktural 1

## Histogram



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.51408494
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.102
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

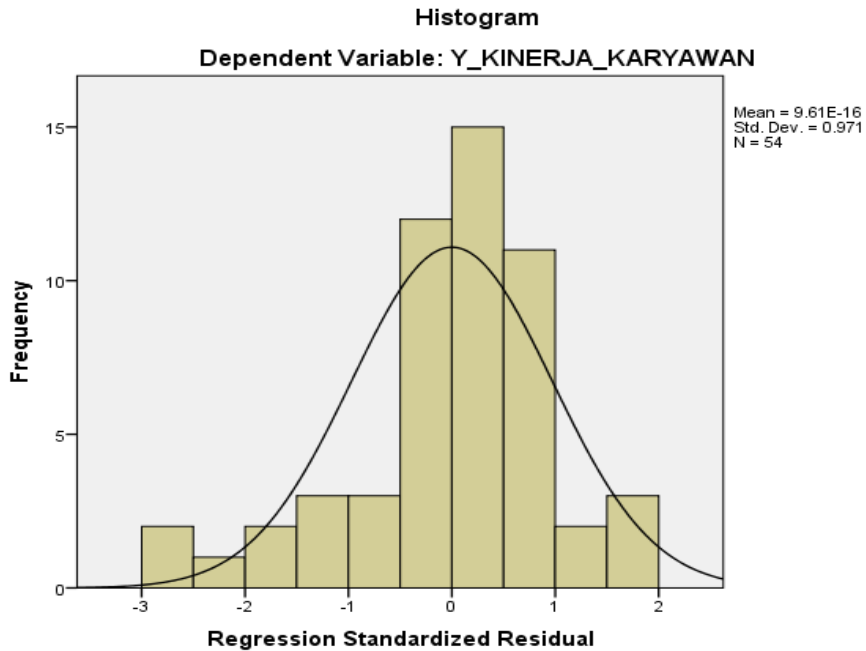


**PERINGATAN !!!**

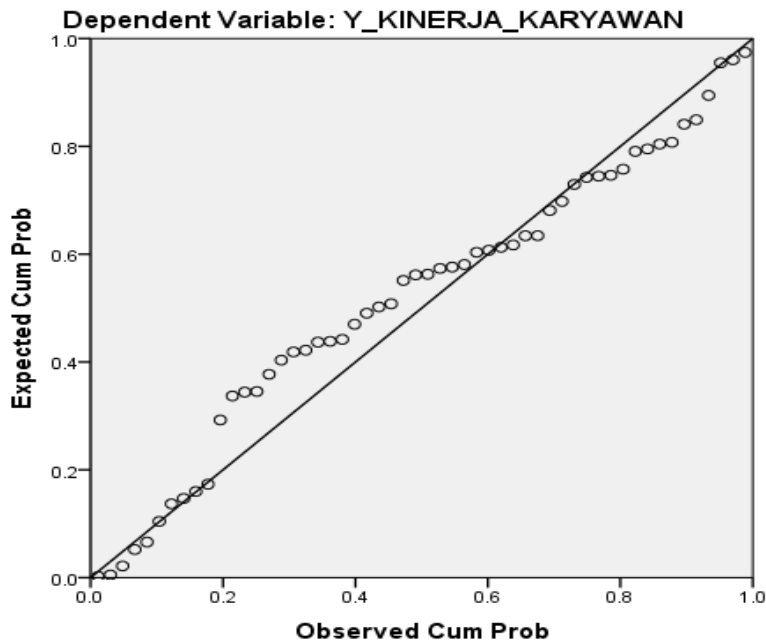
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## Hasil Uji Normalitas Substruktural 2

### Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.31972976
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.075
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.332
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.  
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 1

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	25.603				
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.016	.124	.019	.129	.898	.886	1.129
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.214	.114	-.270	1.878	.066	.886	1.129

a. Dependent Variable: Z\_KEPUASAN\_KERJA

## Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 2

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	14.264				
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.424	.216	.274	1.968	.055	.885	1.129
	X2_DISIPLIN_KERJA	.229	.205	.161	1.118	.269	.828	1.207
	Z_KEPUASAN_KERJA	.349	.243	.195	1.437	.157	.930	1.075

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA\_KARYAWAN

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

### Uji Heteroskedastisitas Substruktur 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.606	2.185		.735	.466
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	-.144	.075	-.272	-1.911	.062
	X2_DISIPLIN_KERJA	.114	.069	.235	1.650	.105

a. Dependent Variable: abresid\_sub1

### Uji Heteroskedastisitas Substruktur 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.375	5.717		2.514	.015
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	-.031	.140	-.032	-.223	.825
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.229	.133	-.257	-1.721	.091
	Z_KEPUASAN_KERJA	-.187	.158	-.167	-1.189	.240

a. Dependent Variable: abresid\_sub2

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

### Uji Linieritas Substruktural 1

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 <sup>a</sup>	.072	.035	96.94348

a. Predictors: (Constant), X2\_2, X1\_2

### Uji Linieritas Substruktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 <sup>a</sup>	.993	.993	.21404606

a. Predictors: (Constant), Z\_2, X1\_2, X2\_2

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## Hasil Uji Regresi berganda Substruktur 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.603	3.599		7.115	.000
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.016	.124	.019	.129	.898
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.214	.114	-.270	-1.878	.066
a. Dependent Variable: Z_KEPUASAN_KERJA						

## Koefisien Determinasi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264 <sup>a</sup>	.070	.033	2.56291
a. Predictors: (Constant), X2_DISIPLIN_KERJA, X1_BUDAYA_ORGANISASI				

## Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.603	3.599		7.115	.000
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.016	.124	.019	.129	.898
	X2_DISIPLIN_KERJA	-.214	.114	-.270	-1.878	.066
a. Dependent Variable: Z_KEPUASAN_KERJA						

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## Hasil Uji Regresi berganda Substruktur 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.264	8.815		1.618	.112
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.424	.216	.274	1.968	.055
	X2_DISIPLIN_KERJA	.229	.205	.161	1.118	.269
	Z_KEPUASAN_KERJA	.349	.243	.195	1.437	.157
a. Dependent Variable: Y_KINERJA_KARYAWAN						

## Koefisien Determinasi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 <sup>a</sup>	.144	.093	4.44743
a. Predictors: (Constant), Z_KEPUASAN_KERJA, X1_BUDAYA_ORGANISASI, X2_DISIPLIN_KERJA				

## Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.264	8.815		1.618	.112
	X1_BUDAYA_ORGANISASI	.424	.216	.274	1.968	.055
	X2_DISIPLIN_KERJA	.229	.205	.161	1.118	.269
	Z_KEPUASAN_KERJA	.349	.243	.195	1.437	.157
a. Dependent Variable: Y_KINERJA_KARYAWAN						

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Siti Alfiyah

**Jenis Kelamin** : Perempuan

**Tempat/Tanggal Lahir** : Pandeglang, 09 Mei 1996

**Agama** : Islam

**Alamat** : Jl. Raya Serang km.4 no.207 Pandeglang (Cadasari)

**E-mail** : Nengalvy@yahoo.com

**Jumlah Saudara** : Dua

**Anak ke-** : Satu

**Status** : Belum Menikah

**Golongan darah** : O

**Riwayat Pendidikan** :

<b>SD</b>	: SDN 1 Cadasari	(2001-2007)
<b>SMP</b>	: SMPN 1 Karang Tanjung	(2007-2010)
<b>SMA</b>	: SMAN 1 Pandeglang	(2010-2013)
<b>PTN</b>	: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, S1 Manajemen	(2013-Sekarang)

