

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Brilliant Think Center di kota Palembang ialah dengan melakukan perhitungan hasil kusioner yang telah dibagikan kepada responden sebanyak 41 responden, telah didapat data karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	12	29.3 %
Perempuan	29	70.3 %
Total	41	100 %

*Sumber
Pimer yang
diolah 2021*

Data

berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden adalah sebanyak 41 orang dengan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (29.3%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 29 orang (70.3%), yang berarti responden yang lebih banyak adalah responden dengan jenis perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi menjadi 4 bagian yaitu, 17-21 tahun, 22-26 tahun, 27-30 tahun, dan di atas 30 tahun. Untuk karakteristik responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-21 Tahun	12	29.3 %
22-26 Tahun	25	60.1 %
27-30 Tahun	4	9.8 %
Total	41	100.0 %

*Sumber :
Data Primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa responden dengan usia 17-21 tahun berjumlah 12 orang (29.3%), usia 22-26 tahun berjumlah 25 orang (60.1 %), dan usia 27-30 tahun berjumlah 4 orang (9.8 %). Dari data tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa responden dengan usia 22-26 tahun lebih mendominasi dalam menjawab pertanyaan kusioner kali ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 4 bagian yaitu, SD, SMP, SMA, DIPLOMA, dan S1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bisa dilihat pada tabel dibawah ini untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	21	51.2 %
DIPLOMA	4	9.8 %
S1	16	39.0 %
Totak	41	100 %

Sumber :

Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 41 reponden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan ltingkat pendidikan yaitu, SMA sebanyak 21 orang dengan persentase 51.2 %, DIPLOMA sebanyak 4 orang dengan persentase 9.8 %, dan S1 sebanyak 16 orang dengan persentase 39.0 %, maka dari itu bisa di tarik kesimpulan bahwa yang lebih mendominasi pada tingkat pedidikan di perusahaan ini adalah SMA dengan jumlah sebanyak 21 orang (51.2 %).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk karakteristik responden bedasarkan lama bekerja dibagu menjadi 3 bagian yaitu , < 5 tahun , 5-10 tahun dan >10 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dlakukan didapati karakteristik responden bedasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
--------------	--------	------------

<5 Tahun	40	97.6 %
5-10 tahun	1	2.4 %
> 10 tahun	-	-
Total	41	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

B. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian dengan harapan akan mendapatkan data dan informasi yang akurat. Penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Hasil pengujiaannya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh dari kuesioner menghasilkan suatu hasil pengukuran dari variabel yang akan diteliti dengan tepat dan akurat. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk uji validitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini rekapitulasi perhitungan pengujian validitas:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation (rhitung)</i>	$r_{tabel} \alpha = 5\%$	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	.611**	.308**	Valid
	X1.2	.856**	.308**	Valid
	X1.3	.847**	.308**	Valid
	X1.4	.874**	.308**	Valid
	X1.5	.777**	.308**	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	.584**	.308**	Valid
	X2.2	.797**	.308**	Valid
	X2.3	.806**	.308**	Valid

	X2.4	.687**	.308**	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.797**	.308**	Valid
	Y2	.790**	.308**	Valid
	Y3	.738**	.308**	Valid
	Y4	.835**	.308**	Valid
	Y5	.653**	.308**	Valid
	Y6	.481**	.308**	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	.863**	.308**	Valid
	Z2	.860*	.308**	Valid
	Z3	.759**	.308**	Valid
	Z4	.824**	.308**	Valid
	Z5	.779**	.308**	Valid
	Z6	.767**	.308**	Valid
	Z7	.812**	.308**	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui masing-masing indikator dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0.308 dan bernilai positif sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha*. suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut pada tabel di bawah ini disajikan hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Alpha</i>	Hasil Reliabilitas
1	Budaya Organisasi (X1)	.801	0,60	Reliabilitas
2	Motivasi Kerja (X2)	.856	0,60	Reliabilitas
3	Kinerja Karyawan (Y)	.687	0,60	Reliabilitas

4	Kepuasan Kerja (Z)	.909	0,60	Reliabilitas
---	--------------------	------	------	--------------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk melihat bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.¹ Penelitian ini menggunakan *Jarque Bera Test*. Normalitas tidaknya residual bisa dilihat dengan menggunakan metode yang dikembangkan *Jarque Bera*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Jarque Bera Test* sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Normalitas Dengan *Jarque Bera Descriptive Statistics*

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Res. Persamaan 1	41	-1.294	0.369	2.768	0.724

¹Erdah Litriani Dan Rudi Aryanto, *Modul Panduan Praktikum SPSS*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam(UIN Raden Fatah Palembang, 2017), Hal.33

Unstandarized Res. Persamaan 2	41	0.260	0.369	-0.942	0.724
Value (Listwise)	41				
Value (Listwise)	41				

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Perhitungan *Jarque Bera* persamaan 1

$$JB 1 = n \left[\frac{skewness^2}{6} + \frac{(kurtosis-3)^2}{24} \right]$$

$$JB 1 = 41 \left[\frac{-1.294^2}{6} + \frac{(2.768-3)^2}{24} \right]$$

$$JB 1 = 11.53371$$

Perhitungan *Jarque Bera* persamaan 2

$$JB 2 = n \left[\frac{skewness^2}{6} + \frac{(kurtosis-3)^2}{24} \right]$$

$$JB 2 = 41 \left[\frac{0.260^2}{6} + \frac{(-0.942-3)^2}{24} \right]$$

$$JB 2 = 27.00793$$

Tabel 4.8

Hasil perhitungan *Jarque Bera*

Persamaan	Nilai <i>Jarque Bera</i>
Persamaan 1	11.53371
Persamaan 2	27.00793

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

1. Persamaan 1 menyatakan bahwa nilai *Jarque Bera* sebesar 11.53371, nilai ini ketika dibandingkan dengan c^2 tabel dengan df hitung = (n-k). df = (41-2) = 39 dan tingkat signifikansi 0.05 maka nilai tabel c^2 54.572. Nilai JB = 11.53371 (c^2 hitung) < 54.572 (c^2 tabel), yang berarti bahwa nilai residual

yang terstandarisasi pada persamaan 1 dinyatakan berdistribusi normal.

2. Persamaan 2 menyatakan bahwa nilai *Jarque Bera* sebesar 27.00793, nilai ini ketika dibandingkan dengan c^2 tabel dengan df hitung = $(n-k)$. $df = (41-3) = 38$ dan tingkat signifikansi 0.05 maka nilai tabel c^2 53.384. Nilai JB = 27.00793 (c^2 hitung) < 53.384 (c^2 tabel), yang berarti bahwa nilai residual yang terstandarisasi pada persamaan 2 dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dapat dilihat dari nilai *sig. Linearity* dan *sig. Deviation from Linearity*. Jika nilai *sig.* < $\alpha = 0.05$ maka dapat dinyatakan linier dan sebaliknya.

Tabel 4.9

Persamaan 1

Uji Linieritas Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Linearity Sig.
Budaya Organisasi	0.000
Motivasi Kerja	0.000

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan hasil *output* uji linieritas pada tabel diatas, nilai signifikan yang dihasilkan pada persamaan 1 adalah sebesar 0.000 yang berarti memiliki nilai < dari 0.05. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan variabel X1 dan X2 terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.10

Persamaan 2

Uji Linieritas Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Serta Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Linearity Sig.
Budaya Organisasi	0.000
Motivasi Kerja	0.000

Kepuasan Kerja	0.000
----------------	-------

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan hasil *output* uji linearitas pada tabel diatas, nilai signifikan yang dihasilkan pada persamaan variabel X1 dan X2 serta Z terhadap Y adalah sebesar 0.000 yang berarti memiliki nilai < dri 0.05. ehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan variabel X1 dan X2 serta Z terhadap Y terdapat hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara mencari besarnya *variance inflation* gejala dari (1) nilai *tolarance* dan (2) nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut.

**Tabel 4.11
Persamaan 1
Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.314	4.078		.322	.749		
	BOX1	.668	.254	.399	2.628	.012	.502	1.993
	MKX2	.819	.303	.411	2.704	.010	.502	1.993

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

**Tabel 4.12
Persamaan 2
Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.230	2.404		1.759	.087		
	BOX1	.256	.163	.225	1.576	.123	.425	2.355
	MKX2	.527	.195	.388	2.709	.010	.421	2.376
	KEZ	.210	.096	.308	2.200	.034	.440	2.271

a. Dependent Variable: KKY

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari kedua tabel diatas, diketahui seluruh nilai tolerance variabel bebas adalah > 0.10 . Sedangkan untuk nilai VIF seluruh variabel bebas adalah < 10 . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Glejser*.⁷³ Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala

Heteroskedastisitas, yang artinya varians dari residual harus konstan dengan melihat nilai *sig.* $> 0,05$.

Tabel 4.13

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	T I	Sig	T II	Sig
Budaya Organisasi	0.646	0,522	-0.311	.758
Motivasi Kerja	-0.055	0,956	-.0530	.600

Kepuasan Kerja			0.463	.646
----------------	--	--	-------	------

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

1. Persamaan I nilai sig. Budaya organisasi dan motivasi kerja > 0,05 maka berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode *Glejser*, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala eterokedastisitas.
2. Persamaan II nilai sig. Budaya organisai dan motivasi kerja dan kepuasan kerja > 0,05 maka berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode *Glejser*, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

D. Analisis Jalur (Path Analysis)

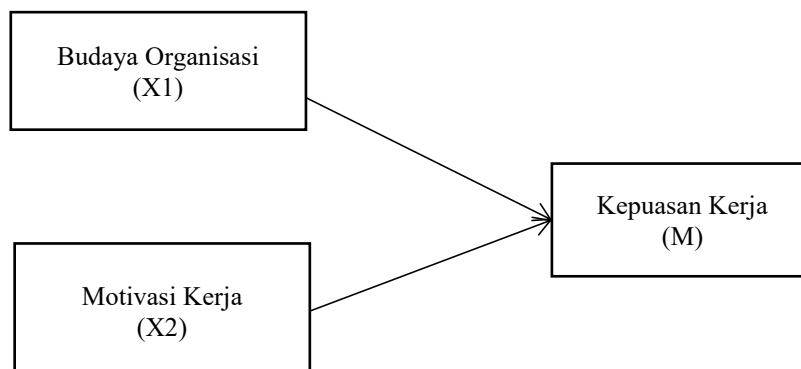
1. Analisis Substruktural I

Berdasarkan metode penelitian analsis jalur telah ditentukan persamaan Struktural I sebagai berikut :

$$a. Z \text{ (KEPUASAN KERJA)} = \beta\text{Budaya Organisasi} + \beta\text{Motivasi}$$

$$\text{Kerja} + e1$$

Gambar 4.1
Diagram Jalur Persamaan Substruktural I
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja



Sumber : data diolah, 2021

Besar nilai pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel :

Tabel 4.14
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja

Adjusted R Square
.573

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan *R Square* diatas menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.573 atau 57.3%. sedangkan sisanya sebesar 42.7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Uji F (Simultan)

Untuk melihat apakah variabel independen dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dibawah ini dapat dilihat melalui tabel ANOVA hasil nilai uji F

Tabel 4.15
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel ANOVA

Model	F	Sig.
1	24.158	.000

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.15 menunjukkan nilai F-hitung

sebesar 24.158. Untuk menentukan F-tabel maka digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dan $(k-1)$, $df = (41-3-1=37)$ dan $(3-1=2)$ yang diperoleh F-tabel sebesar 3,25. $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 24.158 > 3.25$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *budaya organisasi dan motivasi kerja* berpengaruh terhadap kepuasan secara simultan.

c. Uji T

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan *significance level 0,05* ($\alpha = 5\%$) sebagai berikut.

Tabel 4.16
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		.322	.749
	X1	.399	2.628	.012
	X2	.411	2.704	.010

Sumber : Data diolah, 2021

Jika hasil t-hitung lebih besar ($>$) dari t-tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima dan begitupun sebaliknya jika T-hitung lebih kecil ($<$) dari T-tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak. Berdasarkan T-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(41-3) = 38$ sehingga diperoleh angka T-tabel sebesar 1,68595 Adapun hasil dari perhitungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 2.628, maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.628 > 1.68595$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan H_1 dapat dinyatakan terbukti.

2. Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

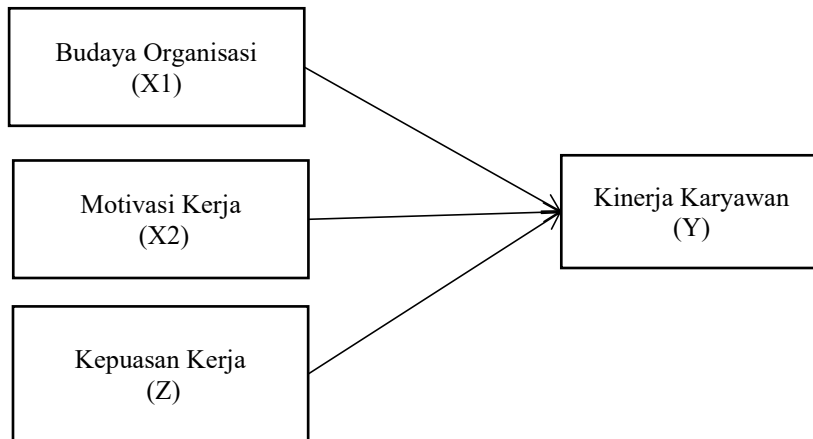
Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 2.704, maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.704 > 1.68595$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dan H_2 dapat dinyatakan terbukti.

2. Analisis Substruktural II

Berdasarkan metode penelitian analisis jalur telah ditentukan persamaan Struktural II sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{a. } Y (\text{KINERJA KARYAWAN}) &= \beta\text{Budaya Organisasi} + \beta\text{Motivasi Kerja} \\ &+ \beta\text{Kepuasan Kerja} + e_1 \end{aligned}$$

Gambar 4.2
Diagram Jalur Persamaan Substruktural II
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan



Sumber : Data yang diolah,2021

Besar nilai pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel :

Tabel 4.17
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

Adjusted R Square
.655

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan *R Square* diatas menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.655 atau 65.5%. sedangkan sisanya sebesar 34.5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Uji F (Simultan)

Untuk melihat apakah variabel independen dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dibawah ini dapat dilihat melalui tabel ANOVA hasil nilai uji F

Tabel 4.18
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Tabel ANOVA

Model	F	Sig.
1	26.265	.000

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.15 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 24.158. Untuk menentukan F-tabel maka digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dan $(k-1)$, $df = (41-4-1 = 36)$ dan $(4-1 = 2)$ yang diperoleh F-tabel sebesar 2.87. $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 26.265 > 2.87$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan Kerja* berpengaruh terhadap kepuasan secara simultan.

c. Uji T

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan *significance level 0,05* ($\alpha = 5\%$) sebagai berikut.

Tabel 4.19
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	1.759	.087
	X1	1.576	.123
	X2	2.709	.010
	Z	2.200	.034

Sumber : Data diolah, 2021

Jika hasil t-hitung lebih besar ($>$) dari t-tabel, maka H_0 ditolak H_a

diterima dan begitupun sebaliknya jika T-hitung lebih kecil ($<$) dari T-tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak. Berdasarkan T-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(41-4) = 37$ sehingga diperoleh angka T-tabel sebesar 1,68709 Adapun hasil dari perhitungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 1.576, maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1.576 < 1.68709$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan H_3 dapat dinyatakan terbukti.

2. Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 2.709 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.709 > 1.68709$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan H_4 dapat dinyatakan terbukti.

3. Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 2.200 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.200 > 1.68709$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan H_5 dapat dinyatakan terbukti.

E. Pengujian Variabel Mediasi (Sobel Test)

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- 1) Koefisien dan Standar antara variabel independen budaya organisasi dan variabel intervening kepuasan kerja (a)

Tabel 4.20

Koefisien dan Standar eror

Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients	Standar Error
Budaya Organisasi	1.153	0.194

Sumber : Data yang diolah, 2021

- 2) Koefisien antara variabel intervening Kepuasan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan (b)

Tabel 4.21

Koefisien dan Standar eror

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

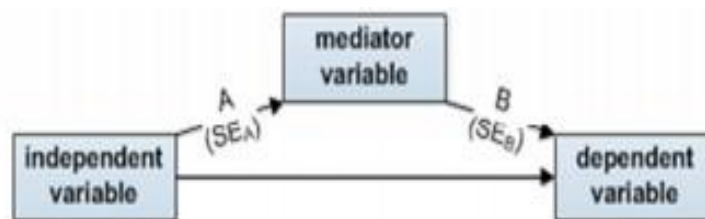
Model	Coefficients	Standar Error
Kepuasan Kerja	0.499	0.074

Sumber : Data yang diolah, 2021

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:

Gambar 4.3

Analisis Sobel Test



***Sobel Test Statistik* : 4.45868194**

***Two-tailed Profitability* : 0.00000825**

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan angka statistik (*z-value*) untuk pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar 4.45868194 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000825 Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- 1) Koefisien dan Standar antara variabel independen motivasi kerja dan variabel intervening kepuasan kerja (a)

Tabel 4.22

Koefisien dan Standar error

Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients	Standar Error
Motivasi Kerja	1.380	0.230

Sumber : Data yang diolah, 2021

- 2) Koefisien antara variabel intervening Kepuasan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan (b)

Tabel 4.23

Koefisien dan Standar error

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

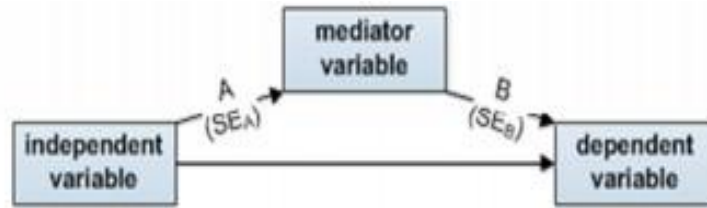
Model	Coefficients	Standar Error
Kepuasan Kerja	0.499	0.074

Sumber : Data yang diolah, 2021

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:

Gambar 4.4

Analisis Sobel Test



Sobel Test Statistik : 4.48274292

Two-tailed Profitability : 0.00000738

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan angka statistik (*z-value*) untuk pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 4.48247292 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000738 Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

F. Perhitungan Pengaruh

1. Pengaruh Langsung

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z = 0.399$$

b. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z = 0.411$$

c. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

$$X1 \rightarrow Y = 0.225$$

d. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$$X2 \rightarrow Y = 0.388$$

e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z \rightarrow Y = 0.308$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.399 \times 0.308) = 0.12289$$

b. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.411 \times 0.308) = 0.12658$$

3. Pengaruh Total

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.399 + 0.308) = 0.707$$

Total pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja ialah sebesar 0.707

b. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.411 + 0.308) = 0.719$$

Total pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ialah sebesar 0.719

G. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Dari semua uji statistik di atas, adapun rekapitulasi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24
Rekapitulasi Hasil Penelitian

NO	Hipotesis	Hasil Peneletian
1	H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ini dapat di lihat dari nilai t-hitung > t-tabel ($2.628 > 1.68595$) dan taraf ukur signifikan (0.05) dengan nilai signifikan ($0.012 < 0.05$).
2	H2 : Motiasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	2.Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai t-hiutng > t-tabel ($2.704 > 1.68595$) dan taraf ukur signifikan (0.05) dengan nilai signifikan ($0.010 < 0.05$).
3	H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi tidak berpenganruh terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari nilai t-hitung < t-tabel ($1.575 < 1.68709$) dan taraf signifikan (0.05) dengan nilai signifikan ($0.123 > 0.05$).
4	H4 : Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari nilai t-hitung > t-tabel ($2.709 > 1.68709$) dan taraf signifikan (0.05) dengan nilai signifikan ($0.010 < 0.05$).
5	H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai t-hitung > t-tabel ($2.200 > 1.68709$) dan taraf signifikan (0.05) dengan nilai signifikan ($0.034 < 0.05$).
6	H6 : Kepuasan Kerja mampu memediasi Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja mampu memediasi variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan., dan ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai sobel test statistik yang lebih besar dri 1.96 ($4.458619 > 1.96$) dan signifikan pada Two-tailed probability dengan angka ($0,00000825 < \alpha =0,05$).
7	H7 : Kepuasan Kerja mampu memediasi Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja mampu memediasi variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan., dan ihal ni dapat dibuktikan dengan melihat nilai sobel test statistik yang lebih besar dri 1.96 ($4.48247292 > 1.96$) dan signifikan pada Two-tailed probability dengan angka ($0,00000738 < \alpha =0,05$).

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan oleh peneliti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang didalam lingkungan kerja dan dapat memberikan kenyamanan maupun kemudahan bagi karyawan secara pribadi maupun secara umum melalui peraturan-peraturan atau norma-norma yang telah ditentukan di PT. Brilliant Think Center. Yang berarti semakin kuat budaya organisasi dalam suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sendiri. Karena perusahaan ini bergerak dalam bidang online marketing yang membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam memilih barang yang akan di kirimkan kepada konsumen agar tidak terjadi kesalahan dalam pengiriman barang tersebut, hal ini juga memperkuat pendapat Robbins (2006) yang mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja diantaranya ialah memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka berkeja, selanjutnya ialah dari segi kenyamanan dan kemudahan secara pribadi dalam melakukan pekerjaan, dan ini berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar-standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi perusahaan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agnes

Mustika² yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Dan adapun hasil penelitian yang menyatakan tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ialah penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia³ yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, dinyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang di tulis oleh Aryo dan Azzuhri⁴ yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yayuk Indah

² Agnes Mustika, hardi Utomo. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun)", Vol. 6 No. 12, 2013, hal 109

³ Reza Amelia. "Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (stusy kasus pada Bank Mandiri cabang Padang)", Manajemen Fakultas Ekonomi, 2012, hal 17

⁴ Aryo Primanda, Misbahuddin Azzuhri, "Penagruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor pusat PT Varia Usaha Gresik", Jurnal Manajemen Fakultas Eonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, hal 8-9.

Wahyuning Tyas⁵ yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengeloaan data, dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila para karyawan yang berkeja dalam perusahaan tersebut tidak berperilaku sesuai dengan budaya yang telah ditetapkan tidak akan berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga bisa disebabkan karena karyawan menganggap bahwa budaya organisasi sudah seharusnya ada, dan wajib. Dan juga karyawan juga menganggap bahwa budaya organisasi sudah merupakan suatu hal yang lumrah yang seharusnya ada didalam perusahaan sehingga bisa dikatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia⁶ yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agnes⁷ menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi kepada kinerja karyawan

⁵ Yayuk Indah Wahyuning Tyas, dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. *Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Bebas Kearifan Lokal*. ISBN 978-602-60569-2-4(2016)

⁶ Reza Amelia. "Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (stusy kasus pada Bank Mandiri cabang Padang)", *Manajemen Fakultas Ekonomi*, 2012, hal 17

⁷ Agnes Mustika, hardi Utomo. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun)", *Vol. 6 No. 12, 2013*, hal 109.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengeloaan data, dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi itu sendiri. Sehingga, dengan motivasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan dan berkontribusi penuh dalam meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Dan motivasi itu sendiri sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan terhadap karyawannya, karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang dalam menjaga tugasnya dan individu yang termotivasi akan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Enggar Dwi, DKK⁸ yang menyampaikan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Beda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abraham samuel kaengke (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengeloaan data, dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kepuasan yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh

⁸ Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Guawam Eko N."Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. (studi kasus pada karyawan kompartemen pabtik II PT. Petrokimia Gresik)",Jurnal Administrasi Bisnis(JAB), Vol. 2.1 No. 1, 2015, hal 7

karyawan tersebut. Dan kepuasan kerja juga merupakan aspek yang penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi karena kepuasan kerja dapat menunjukkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati⁹ yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Beda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Sukbati¹⁰ mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Sobel Test* menunjukan bahwa variabel kepuasan mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya secara tak langsung kepuasan juga mempengaruhi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnes Mustikan dan Hardi Utomo¹¹ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

⁹ Ayu Desi Indrawati. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar", *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 07 No. 2, 2013, hal 137-140.

¹⁰ Agung Gita Subakti, Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe X Bogor, *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 4 No. 2 November 2013.

¹¹ Agnes Mustika, hardi Utomo. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun)", Vol. 6 No. 12, 2013, hal 109.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Sobel Test* menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya secara tak langsung variabel kepuasan kerja juga mempengaruhi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aryo Primanda dan Misbahuddin Azzuhri¹² menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

¹² Aryo Primanda, Misbahuddin Azzuhri, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor pusat PT Varia Usaha Gresik", Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, hal 8-9.