

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDINA
BERKAH PROPERTI**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

SARITH MUSTAQIM

NPM.1802120039



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen

Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 February 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SARITH MUSTAQIM

NPM : 1802120039

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDINA
BERKAH PROPERTI**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Arivanto, SE, M.Si.
NIK: 19750211 200406 2 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.H. (Hons), MM.
NIK: 19870513 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 February 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SARITH MUSTAQIM
NPM : 1802120039

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDINA
BERKAH PROPERTI**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 05 February 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Nuzulman, SE, M.Si.
NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota

Agus Arivanto, SE, M.Si.
NIK: 19750211 200406 2 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.H. (Hons), MM.
NIK: 19870513 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

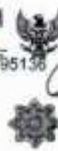
Survani Murad, SE, M.Si.
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 12 Februari 2022

Yang Menyatakan



Sarith Mustaqim

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Sarith Mustaqim**
NPM : 1802120039
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

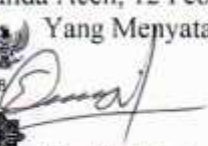
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDINA BERKAH PROPERTI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 Februari 2022

Banda Aceh, 12 Februari 2022
Yang Menyatakan,


JEN 67ADC002642696

Sarith Mustaqim

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Zaini Yahya dan Ibunda Mardhiah beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I penulis yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
4. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), M.M selaku dosen pembimbing II penulis yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Tuwisna, SE.MM Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Diri sendiri dan Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 01 Januari 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Permasalahan Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja	9
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	9
2.1.2 Budaya Organisasi	10
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	10
2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	11
2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	12
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi	12
2.1.3 Motivasi	13
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	13
2.1.3.2 Tujuan Motivasi	14
2.1.3.3 Faktor-faktor mempengaruhi Motivasi	14
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	15
2.1.4 Disiplin Kerja	15
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja	18
2.2 Penelitian Sebelumnya	19
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	24
3.1.1	Tujuan Penelitian	24
3.1.2	Jenis Penelitian	24
3.1.3	Horizon Waktu	25
3.1.4	Unit Analisis	25
3.2	Populasi dan Sampel	25
3.3	Sumber Data	26
3.4	Teknik Pengumpulan Data	26
3.5	Defenisi dan Operasional Variabel	27
3.6	Teknik Analisis Data	28
3.7	Pengujian Data	28
3.7.1	Pengujian Validitas	29
3.7.2	Uji Reliabilitas	30
3.8	Pengujian Asumsi Klasik	30
3.8.1	Uji Normalitas	30
3.8.2	Uji Multikolineritas.....	31
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	31
3.9	Pengujian Hipotesis	32
 BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.2	Hasil Penelitian	35
4.2.1	Karakteristik Responden	36
4.2.2	Pengujian Data	37
4.2.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	40
4.2.4	Pengujian Asumsi Klasik.....	45
4.2.5	Pengujian Hipotesis	47
4.2.6	Implikasi	52
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....		56
DAFTAR LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Daftar Karyawan	26
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2 Usia Responden	36
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	37
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	40
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Motivasi.....	41
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	42
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	46
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	48
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	50
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MEDINA BERKAH PROPERTI

SARITH MUSTAQIM
NPM. 1802120039

Pembimbing: 1. Agus Ariyanto, SE, M.Si..
2. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Medina Berkah Properti. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan Teknik sampel penuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan PT Medina Berkah Properti yang bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Medina Berkah Properti. Peningkatan kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja, semakin kuatnya budaya organisasi yang diberikan, semakin kuatnya motivasi dimiliki oleh karyawan dan kesesuaian disiplin kerja maka semakin besar peluang bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.*

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF PT MEDINA BERKAH PROPERTY

**SARITH MUSTAQIM
NPM. 1802120039**

**Mentors : 1. Agus Ariyanto, SE, M.Si.
2. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), M.M.**

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of organizational culture, motivation and work discipline simultaneously on the job satisfaction of employees of PT Medina Berkah Property. The method used is an associative method that aims to determine the influence and relationship between two or more variables in a study. Determination of this study sample using saturated sample technique. The sample used in this study as many as 50 employees of PT Medina Berkah Property who were willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture, motivation and work discipline partially and simultaneously affect the job satisfaction of employees of PT Medina Berkah Properti. The increase in employee job satisfaction is determined by organizational culture, motivation and work discipline, the stronger the organizational culture provided, the stronger the motivation owned by employees and the suitability of work disciplines, the greater the opportunities for the company in improving employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Discipline, Employee Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kunci keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, diantaranya adalah sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan terus memberikan nilai tambah bagi perusahaan. sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Dunia bisnis bidang Properti terus berkembang pesat sejalan dengan perkembangan era globalisasi. Hal ini ditandai dengan semakin tingginya tingkat persaingan di dunia bisnis dalam bidang properti. Perusahaan developer saling berlomba – lomba dalam memasarkan properti yang mereka tawarkan dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. Persaingan yang semakin ketat di lingkungan bisnis menuntut setiap perusahaan untuk berfikir cerdas dalam

mengambil setiap tindakan termasuk dalam hal perumusan strategi diantaranya menyediakan lokasi strategis dalam rangka meningkatkan kepuasan konsumen.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri di bandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang. Resky (2020:7) terdapat beberapa faktor yang berhubungan kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, atasan, dan rekan kerja.

Menurut Sartika (2020:16) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi.

Menurut Widyasari (2021:25), motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang/ tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-

kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager 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, Widyasari (2021:9). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 25 Febeuari 2021 di lokasi penelitian dengan mewawancarai responden 20 orang diketahui bahwa PT Medina Berkah Properti menetapkan jam kerja 8 jam kerja dalam 1 hari, untuk jam masuk kantor yang ditetapkan oleh organisasi yakni pukul 08:00 wib dan waktu selesai bekerja pukul 17:00 wib (sudah termasuk jam istirahat selama satu jam).

Setelah mewawancarai responden awal, diketahui bahwa ada beberapa karyawan merasa bahwa Motivasi Kerja di PT Medina Berkah Properti masih harus di tingkatkan lagi, karena setiap karyawan membutuhkan adanya motivasi kerja untuk mencapai target penjualan jika para karyawan tidak termotivasi maka akan menyebabkan kepuasan kerja pada PT Medina Berkah Properti menurun. Beberapa karyawan mengatakan bahwa Disiplin kerja pada PT Medina Berkah Properti juga masih belum konsisten, banyak para karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan sering melebihi jam istirahat mereka hal ini mengakibatkan penurunan terhadap kepuasan kerja pada PT Medina Berkah Properti

Berdasarkan fenomena masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti?
2. Seberapa besar Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti?
3. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti?

4. Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.
2. Untuk menguji Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.
3. Untuk Menguji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.
4. Untuk menguji Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan PT Medina Berkah Properti. sehubungan dengan peningkatan Kepuasan Kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri di bandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang. Resky (2020:7) terdapat beberapa faktor yang berhubungan kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, atasan, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya, Rahayu (2020:10). kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif

mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Rahayu (2019:10) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi, Oetari (2021:9).

Khoyrunnisya (2020:11) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan oleh seorang pegawai atau karyawan. Perasaan yang dirasakan bersifat individual yakni apa yang dirasakan satu dengan yang lain berbeda-beda. Kepuasan kerja dapat dirasakan jika karyawan tersebut mendapatkan apa yang sudah diharapkannya sesuai dengan apa yang didapatkan

saat ini, namun jika harapannya tidak sesuai dengan yang diterima maka karyawan tidak merasakan kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yakni perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya tentang apa yang diterima seorang karyawan melebihi atau sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Resky (2020:11) sebagai berikut:

1. Pekerja itu sendiri.
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang di tugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, di bandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan.
2. Atasan.
Atasan merupakan suatu pemberian sumber - sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang di terapkan.
3. Rekan Kerja
Faktor yang terkait hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Rekan kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu. Manusia merupakan makhluk social yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, sama halnya dengan pegawai yang membutuhkan interaksi dengan orang lain dalam aktivitas pekerjaannya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam nanang (2018:19) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sesuai dengan pengertian diatas, maka indikator kepuasan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sartika (2020:16) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi.

Sari (2020:8) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku anggota-anggotanya dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi merupakan

nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama serta mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

Budaya organisasi adalah sesuatu yang menjadi acuan karyawan dan apa yang dijadikan acuan tersebut dapat menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Saputro (2020:15) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi.

Menurut Ilham (2020:6) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan. Pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya menurut Sartika (2020:16) antara lain:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Sari (2020:13) karakteristik Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1. keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Adanya kebijakan – kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. Perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Sartika (2020: 17) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
 -) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 -) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
2. Berorientasi pada hasil
 -) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 -) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
 -) Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Widyasari (2021:25), motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang/ tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2.1.3.1 Tujuan Motivasi

Menurut (Hidayat 2019:41) Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

2.1.3.2 Faktor – faktor mempengaruhi Motivasi

Primadana (2020:31) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Primadana (2020:35) Indikator motivasi kerja internal sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dan melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager 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, Widyasari (2021:9). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Wulansari (2020:8).

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki

efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu, Hilmi (2020:22).

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Kinasi (2020:18).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:13) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:23) mengemukakan beberapa indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Nike Puspita Sari (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Di Cv Sahabat. Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan s terhadap Kepuasan Kerja Di Cv Sahabat.

Penelitian yang dilakukan Cecep Bunjamin (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi, pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten).

Penelitian yang dilakukan M.Y Hanafia (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ma`had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ma`had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan.

Penelitian yang dilakukan Elvie Maria (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Cabang Medan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Cabang Medan.

Penelitian yang dilakukan Krisnaldi (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan).

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

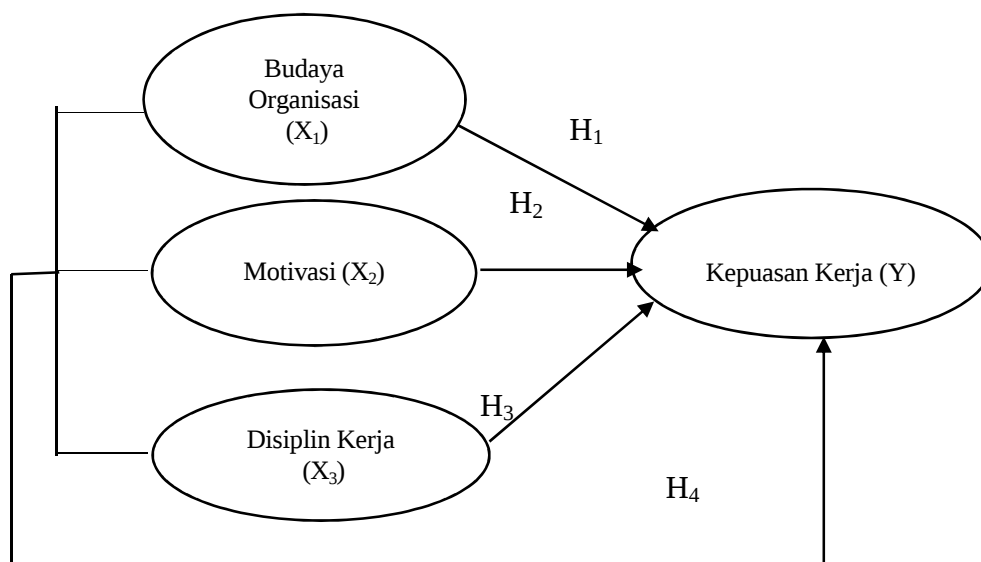
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi	Kuantitatif	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi	) Variabel Independen yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan	) Variabel Independen yaitu Komunikasi

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Di Cv Sahabat. (Nike,2020)		dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di Cv Sahabat.	Disiplin Kerja } Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja } Teknik Analisis Data } Teknik Pengumpulan Data.	} Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten). (Bunjamin, 2020)	Kuantitatif Asosiatif	Pengaruh Budaya Organisasi, pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.	} Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja } Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja } Teknik Pengumpulan Data. } Teknik Analisis Data.	} Variabel Independen yaitu Pelatihan } Teknik Analisis Data } Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ma`had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. (Hanafia,2021)	Kuantitatif	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ma`had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan.	} Variabel Independen yaitu Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja } Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja } Teknik Analisis Data } Teknik Pengumpulan	} Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				Data.	
4	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Cabang Medan. (Maria,2019)	Kuantitatif Asosiatif	variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Cabang Medan.	) Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi) Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja) Teknik Analisis Data) Teknik Pengumpulan Data.	) Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). (Krisnaldi,2019)	Kuantitatif Asosiatif	Variabel Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan).	) Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi) Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja) Teknik Pengumpulan Data.) Teknik Analisis Data	) Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi) Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya, Nanang (2018), Sartika (2020), Primadana (2020), Kinasih (2020) dan dikembangkan oleh peneliti (2021).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020:32). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

H₂ : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

H₃ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

H₄ : Diduga Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. Penelitian ini menggunakan desain Asosiatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya, sugiyono Fidhatul (2020:34). Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah asosiatif. Menurut Sugiyono dalam Wahyuni (2019:27) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo dalam Fidhatul 2020:34). Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan Oktober 2021 sampai akhir penelitian.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno dalam Fidhatul 2020:91). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah personal/individu Karyawan PT Medina Berkah Properti.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono dalam Mastuti (2020:67). Populasi dari PT Medina Berkah Properti ini berjumlah 50 orang yang merupakan seluruh karyawan PT Medina Berkah Properti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50

orang Karyawan pada PT Medina Berkah Properti. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sample Penuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Tabel 3.1
Daftar karyawan pada PT. Medina Berkah Properti

No	Departmen atau Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan Perusahaan	1 Orang
2	Wakil Direktur	1 Orang
3	Sekretaris bidang pelayanan	3 Orang
4	Sekretaris bidang administrasi dan umum	4 Orang
5	Staf kantor	7 Orang
6	Staf bagian administrasi	4 Orang
7	Sales Marketing	15 Orang
8	Karyawan	15 Orang
TOTAL		50 Orang

Sumber : PT Medina Berkah Properti 2021

3.3 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik kuisioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari buku-buku, jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitan sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang disebarkan di lokasi penelitian. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Aritkunto dalam Wahyuni (2019:30). Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

N0.	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Fidhatul (2020:37).

3.5 Defenisi dan Operasional Variabel

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel *independent*, dan variabel *dependen*.

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. (Reski,2020)	✓ Menyenangi Pekerjaannya ✓ Mencintai Pekerjaannya ✓ Moral Kerja ✓ Kedisiplinan ✓ Prestasi Kerja (Nanang,2018)	1-5	Likert	A1- A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Independen						
2	Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. (Sartika,2020)	) Inovatif) Memperhitungkan Resiko) Berorientasi Pada Hasil) Berorientasi Pada Semua Kepentingan Karyawan) Berorientasi Detail Pada Tugas (Sartika,2020)	1-5	Likert	B1- B4
3	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. (Primadana,2020)	) Tanggung jawab dan melaksanakan tugas.) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.) Memiliki rasa senang dalam bekerja.) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya (Primadana,2020)	1-5	Likert	C1- C6
4	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager 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. (Widyasari,2020)	) Ketepatan waktu datang ketempat kerja) Ketepatan jam pulang kerumah) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas) Melaksanakan tugas – tugas kerja sampai selesai (Kinasih,2020)	1-5	Likert	D1-D6

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent (Sarwono dalam Fidhatul 2020:38). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
X ₁	=	Budaya Organisasi
X ₂	=	Motivasi
X ₃	=	Disiplin Kerja
b ₁ -b ₂ -b ₃	=	Koefisien regresi
e	=	<i>Standard error</i>

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama. Jogyanto dalam Fidhatul (2020:39).

Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada di luar dari sampel penelitian.

Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS (Statistical Product And Service Solutions)*.

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar, Priyatno dalam Fidhatul (2020:40). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali dalam Fitriani 2020:37). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliabel.

2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Fitriani (2020:40) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variable-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozali dalam Fitriani

(2020:38), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*), dengan dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur baik bentuk bergelombang, melebar maupun menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada *heteroskedastisitas*, Ghazali dalam Fitriani (2020:39).

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan :

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial (individual) terhadap variable dependen, Santoso dalam Fitriani (2020:41).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

H_{a1} : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

H_{03} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

H_{a3} : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

Kriteria Kepuasan Kerja adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Sarwono dalam Anggraeni (2019:67). Kriteria pengujiannya adalah:

H_{04} :Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Medina Berkah Properti..

H_{a4} :Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Medina Berkah Properti..

Kriteria Kepuasan Kerja adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ghozali dalam Anggreani (2019:68). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square*(*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang

digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Medina Berkah Properti didirikan oleh salah seorang Pria asli Indonesia bernama Dede Ahmad Yasha pada tahun 2017. Ide untuk mendirikan bisnis property ini di dapat dari dirinya sendiri yang melihat peluang besar di dunia property kota Banda Aceh. Medina Berkah Properti mengembangkan perumahan syariah berkualitas tinggi sebagai hunian yang ideal bagi keluarga. PT Medina Berkah Properti memasarkan 360 Unit dengan tipe 36, tipe 42, tipe 53, tipe 60, tipe 80 dan tipe 90.

Seluruh bahan bangunan yang diperlukan untuk membangun perumahan ini ada sebagian yang dikirim langsung dari kota Medan dan beberapa barang lagi berasal dari kota Banda Aceh. Untuk para pekerja bangunan juga dari berbagai daerah, seperti dari kota Medan, Jawa, Singgri, Bireun dan Meulaboh. Dengan semua bahan bangunan dan karyawan yang cukup memadai untuk proses pembangunan rumah yang berkualitas, maka Dede Ahmad Yasha mulai membangun bisnis propertinya.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Medina Berkah Properti. Properti ini terletak di JL. Sultan Iskandar Muda No.11, kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 50 orang karyawan. Adapun hasil penelitian ini meliputi

karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	37	74.0
2	Wanita	13	26.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang responden (74%) dan perempuan sebanyak 13 orang responden (26%).

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	27	54.0
2	26-35 Tahun	21	42.0
3	36-45 Tahun	2	4.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 27 orang (54%), 26-35 tahun sebanyak 21 orang (42%), dan responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 2 orang (4%).

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	30	60.0
2	Diploma	6	12.0
3	Sarjana	14	28.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 30 orang (60%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 6 orang (12%), dan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 14 orang (28%).

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 1 Tahun	11	22.0
2	2 Tahun	30	60.0
3	3 – 4 Tahun	9	18.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 11 orang (22%), responden yang masa kerja 2 tahun sebanyak 30 orang (60%), dan responden yang masa kerja 3-4 tahun sebanyak 9 orang (18%).

4.2.2 Pengujian Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=50)	Hasil Uji
1	Budaya Organisasi (X ₁)	Inovatif Memperhitungkan Resiko	0,311	0,279	Valid
2		Berorientasi Pada Hasil	0,760	0,279	Valid
3		Berorientasi Pada Semua Kepentingan Karyawan	0,729	0,279	Valid
4		Berorientasi Detail Pada Tugas	0,604	0,279	Valid
5	Motivasi (X ₂)	Tanggung jawab dan melaksanakan tugas	0,595	0,279	Valid
6		Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	0,841	0,279	Valid
7		Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	0,807	0,279	Valid
8		Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	0,769	0,279	Valid
9		Memiliki rasa senang dalam bekerja	0,600	0,279	Valid
10		Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakanya	0,296	0,279	Valid
11	Disiplin Kerja (X ₃)	Ketepatan waktu datang ketempat kerja	0,294	0,279	Valid
12		Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	0,547	0,279	Valid
13		Ketepatan jam pulang kerumah	0,715	0,279	Valid
14		Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	0,521	0,279	Valid
15		Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	0,297	0,279	Valid
16		Melaksanakan tugas – tugas	0,282	0,279	Valid

		kerja sampai selesai			
17	Kepuasan Kerja (Y)	Menyenangi Pekerjaannya	0,748	0,279	Valid
18		Mencintai Pekerjaannya	0,668	0,279	Valid
19		Moral Kerja	0,725	0,279	Valid
No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=50)	Hasil Uji
20	Kepuasan Kerja (Y)	Kedisiplinan	0,668	0,279	Valid
21		Prestasi Kerja	0,537	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,785	0,60	Handal
Motivasi (X_2)	0,857	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X_3)	0,686	0,60	Handal
Kepuasan Kerja (Y)	0,854	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan nilai 0,785, Motivasi (X_2) dengan nilai 0,857, Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai 0,686 dan Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai 0,854. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai nilai reliabilitas tes

lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi (X _i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan	25	50.0	20	40.0	5	10.0	0	0	0	0	4.40
2	Pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
3	Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja	23	46.0	19	38.0	8	16.0	0	0	0	0	4.30
4	Teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	17	34.0	25	50.0	8	16.0	0	0	0	0	4.18
Nilai Rerata												4.32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi pada indikator pertama yaitu Menciptakan

ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, Pada indikator kedua yaitu Pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, Indikator ketiga yaitu Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,30 (4) yang berarti setuju, Indikatoe keempat yaitu Teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,18 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai rerata sebesar 4,32 (4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Motivasi

No	Motivasi (X_2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pegawai memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan.	22	44.0	19	38.0	9	18.0	0	0	0	0	4.26
2	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan.	23	46.0	20	40.0	7	14.0	0	0	0	0	4.32
3	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
4	Perusahaan memberikan reward atas pencapaian pekerjaan pegawai.	23	46.0	19	38.0	8	16.0	0	0	0	0	4.30
5	Kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat kerja	17	34.0	25	50.0	8	16.0	0	0	0	0	4.18

6	Perusahaan mengutamakan prestasi kerja dari pada pekerjaan yang dikerjakan	23	46.0	21	42.0	6	12.0	0	0	0	0	4.34
	Nilai Rerata											4.30

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable Motivasi pada indikator pertama yaitu Pegawai memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,26 (4) yang berarti setuju, Indikator kedua yaitu Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,32 (4) yang berarti setuju, Indikator ketiga yaitu Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, Indikator keempat yaitu Perusahaan memberikan reward atas pencapaian pekerjaan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,30 (4) yang berarti setuju, Indikator kelima yaitu Kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,18 (4), Indikator keenam yaitu Perusahaan mengutamakan prestasi kerja dari pada pekerjaan yang dikerjakan diperoleh jawaban rata-rata 4,34 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Motivasi diperoleh nilai rerata sebesar 4,30 (4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₃)	SS	S	KS	TS	STS	Mean
----	----------------------------------	----	---	----	----	-----	------

		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	34	68.0	16	32.0	0	0	0	0	0	0	4.68
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur	24	48.0	16	32.0	10	20.0	0	0	0	0	4.28
No	Disiplin Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3	Saya selalu akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	22	44.0	19	38.0	9	18.0	0	0	0	0	4.26
4	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	22	44.0	25	50.0	3	6.0	0	0	0	0	4.38
5	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan	18	36.0	23	46.0	9	18.0	0	0	0	0	4.18
6	Karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai.	29	58.0	16	32.0	5	10.0	0	0	0	0	4.48
	Nilai Rerata											4.37

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi pada indikator pertama yaitu Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4.68 (5) yang berarti sangat setuju, Indikator kedua yaitu Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur diperoleh jawaban rata-rata 4.28 (4) yang berarti setuju, Indikator ketiga yaitu Saya selalu akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4.26 (4) yang berarti setuju, Indikator keempat yaitu Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4.38 (4) yang berarti setuju, Indikator kelima yaitu Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.18 (4) yang berarti setuju, Indikator keenam yaitu Karyawan

selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai diperoleh jawaban rata-rata 4.48 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.37 (4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di PT Medina Berkah Properti.	27	54.0	15	30.0	8	16.0	0	0	0	0	4.38
2	Saya sangat mencintai pekerjaan di PT Medina Berkah Properti.	24	48.0	16	32.0	10	20.0	0	0	0	0	4.28
3	Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh PT Medina Berkah Properti.	22	44.0	19	38.0	9	18.0	0	0	0	0	4.26
4	Karyawan yang bekerja di PT Medina Berkah Properti selalu disiplin.	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
5	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja.	22	44.0	25	50.0	3	6.0	0	0	0	0	4.38
	Nilai Rerata											4.34

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

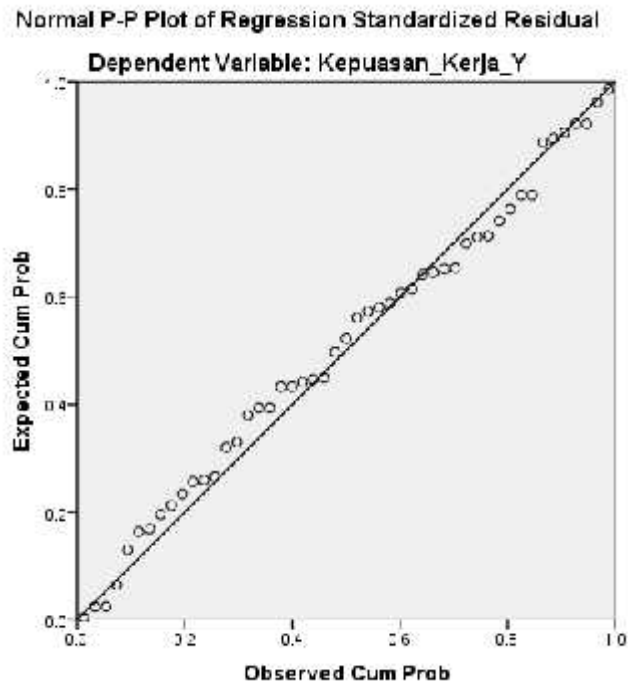
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja pada indikator pertama yaitu Saya merasa senang

dengan pekerjaan di PT Medina Berkah Properti diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4) yang berarti setuju, Indikator kedua yaitu Saya sangat mencintai pekerjaan di PT Medina Berkah Properti diperoleh jawaban rata-rata 4,28 (4) yang berarti setuju, Indikator ketiga yaitu Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh PT Medina Berkah Properti diperoleh jawaban rata-rata 4,26 (4) yang berarti setuju, Indikator keempat yaitu Karyawan yang bekerja di PT Medina Berkah Properti selalu disiplin diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, Indikator kelima yaitu Saya berprestasi baik dilingkungan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,34 (4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1

Sumber : Hasil penelitian (2021)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

		Tolerance	VIF
1	Budaya_Organisasi_X1	.097	9.040
	Motivasi_X2	.083	8.695
	Disiplin_Kerja_X3	.454	2.153

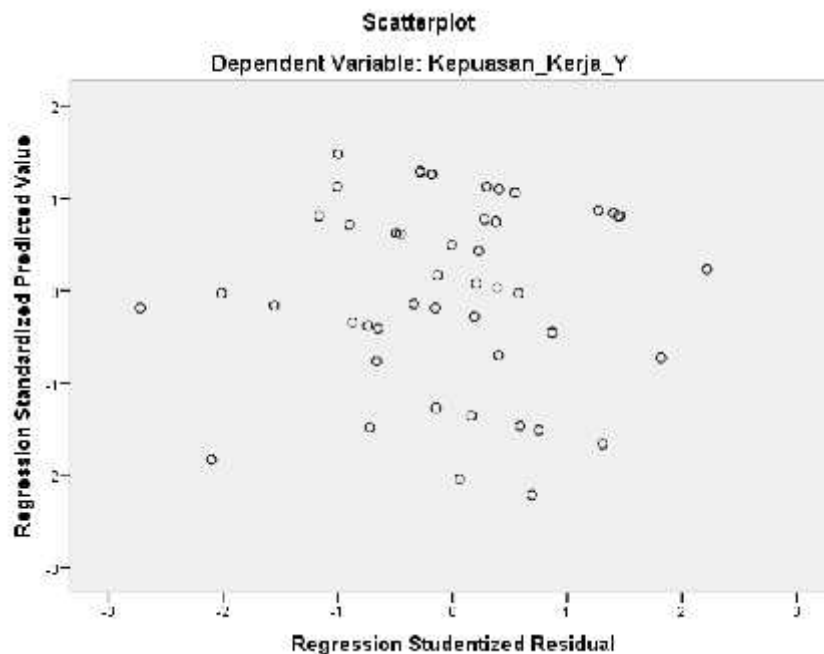
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : hasil penelitian (2021)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Gambar 4.2

Sumber : hasil penelitian (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-4.577	1.253		-3.652	0.001
	Budaya_Organisasi_X1	0.402	0.153	0.311	3.170	0.003
	Motivasi_X2	0.622	0.119	0.706	5.230	0.000
	Disiplin_Kerja_X3	0.441	0.066	0.387	6.684	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,577 + 0,402 X_1 + 0,622 X_2 + 0,441 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $a = -4,577$

Berarti apabila variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kepuasan Kerja (Y) akan bernilai -4,577.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,402$

Budaya Organisasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,402. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Budaya Organisasi (X_1) akan menyebabkan variabel Kepuasan Kerja (Y) naik sebesar 0,402 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,622$

Motivasi (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,622. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Motivasi (X_2) akan menyebabkan variabel Kepuasan Kerja (Y) naik sebesar 0,622 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,441$

Disiplin Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,441. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,441 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X_1)

Pada variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,170) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Medina Berkah Properti.

b. Motivasi (X_2)

Pada variabel Motivasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (5,230) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Medina Berkah Properti.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Pada variable Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (6,684) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Medina Berkah Properti dengan

tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik Disiplin Kerja (X_3), semakin tinggi Kepuasan Kerja (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.516	3	126.839	208.498	.000 ^b
	Residual	27.984	46	.608		
	Total	408.500	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Budaya_Organisasi_X1, Motivasi_X2

Sumber : Data primer (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $208,498 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,807 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Medina Berkah Properti.

3. Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.927	.780

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Budaya_Organisasi_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber: Data primer (2021)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono dalam purnawijaya (2019:55), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas diperoleh angka R sebesar 0,965. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) dengan Kepuasan Kerja (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,927 atau 92,7%. Koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 92,7%, sedangkan 7,3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja.

4.3 Implikasi Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Karyawan yang mendominasi di PT Medina Berkah Properti adalah yang berjenis kelamin Laki-laki yang pada dasarnya laki-laki memiliki tanggung jawab mencari uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Rentang usia karyawan PT Medina Berkah Properti paling banyak pada usia ≤ 25 Tahun yang mendominasi pendidikan terakhir SMA dengan masa kerja rata-rata 2 tahun.

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat dilakukan dengan cara teliti melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat dilakukan dengan cara memiliki rasa senang dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat dilakukan dengan cara bertanggung

jawab dalam setiap tugas yang diberikan agar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh 40,2% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti. Peningkatan Kepuasan Kerja ditentukan oleh Budaya Organisasi, semakin kuatnya Budaya Organisasi yang dilakukan oleh PT Medina Berkah Properti maka semakin besar peluang bagi perusahaan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh 62,2% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti. Peningkatan Kepuasan Kerja ditentukan oleh Motivasi, semakin tingginya Motivasi dalam bekerja maka semakin besar peluang bagi perusahaan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh 44,1% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti. Peningkatan Kepuasan Kerja ditentukan oleh Disiplin Kerja, kesesuaian Disiplin Kerja yang diberikan kepada karyawan menentukan perubahan yang besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh 92,5% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti. Peningkatan Kepuasan Kerja ditentukan oleh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja, semakin kuatnya Budaya Organisasi, tingginya Motivasi dalam bekerja dan kesesuaian kedisiplinan kerja yang di berikan terhadap

karyawan maka semakin besar peluang bagi perusahaan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi perusahaan disarankan lebih memperhatikan Budaya Organisasi dengan cara melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan mendukung prestasi karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.
2. Bagi perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan Motivasi dengan cara cara memiliki rasa senang dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.
3. Bagi perusahaan disarankan untuk menyesuaikan Disiplin Kerja dengan cara bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

LAMPIRAN II

No	Data Responden				Budaya Organisasi (X ₁)					Motivasi (X ₂)							Disiplin Kerja (X ₃)							Kepuasan Kerja (Y)						
	JK	US	PN	MK	P1	P2	P3	P4	ΣX ₁	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX ₂	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX ₃	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	
1	1	1	1	1	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	4	5	27	5	4	4	4	5	22	
2	1	1	1	1	3	4	3	3	13	3	3	4	3	3	4	20	5	4	3	4	3	5	24	3	4	3	4	4	18	
3	1	2	1	1	3	5	5	5	18	4	5	5	5	5	3	27	4	3	4	5	5	4	25	5	3	4	5	5	22	
4	2	1	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	
5	2	1	3	2	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	5	3	4	4	3	5	24	3	3	4	3	4	17	
6	2	2	3	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	3	5	3	25	5	5	5	5	3	23	
7	2	2	3	2	5	3	3	3	14	5	3	3	3	3	5	22	5	5	5	5	3	5	28	3	5	5	3	5	21	
8	1	1	1	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	5	3	25	4	4	4	4	4	20	
9	1	1	1	3	5	4	4	4	17	3	4	4	4	4	5	24	4	5	3	4	4	4	24	5	5	3	4	4	21	
10	1	2	3	2	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	
11	1	2	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	20	
12	1	2	1	2	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	3	4	16	
13	1	2	1	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	25	
14	1	2	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23	5	3	4	4	4	5	25	4	3	4	4	4	19	
15	1	1	1	2	4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25	
16	1	1	1	3	5	3	3	3	14	5	3	3	3	3	5	22	5	5	5	5	3	5	28	3	5	5	3	5	21	
17	1	1	2	2	5	4	4	3	16	4	4	4	4	3	5	24	5	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	4	20	
18	1	1	2	2	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	5	4	23	
19	2	2	1	2	5	5	4	4	18	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	5	5	22	
20	1	2	1	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	4	24	
21	1	1	1	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	5	4	23	
22	1	1	1	3	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	5	5	22	
23	1	1	1	1	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	4	23	
24	1	1	1	1	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	4	27	4	3	3	5	5	4	24	5	3	3	5	5	21	
25	1	1	2	2	4	3	3	3	13	4	3	3	3	3	4	20	5	4	4	4	3	5	25	3	4	4	3	4	18	

LAMPIRAN II

26	1	1	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	4	23
27	1	1	3	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	5	4	23
28	1	2	3	1	4	4	4	3	15	3	4	4	4	3	3	21	5	3	3	4	3	4	22	4	3	3	4	4	18
29	1	3	3	1	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	4	25	5	3	4	4	5	5	26	4	3	4	4	4	19
30	1	2	1	1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25
31	1	2	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	24
32	1	2	1	3	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	21
33	2	1	1	1	4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	4	5	24
34	2	1	3	1	3	3	3	4	13	3	4	3	3	4	3	20	5	3	3	3	3	5	22	3	3	3	3	3	15
35	1	1	3	2	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	3	22	5	3	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	18
36	1	1	1	2	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25
37	1	2	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
38	1	2	1	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
39	1	1	1	2	5	3	3	4	15	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	3	16
40	1	1	1	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
41	1	1	1	3	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
42	1	3	1	2	5	4	5	4	18	5	4	4	5	4	5	27	4	5	5	5	4	3	26	5	5	5	4	5	24
43	1	1	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
44	2	2	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
45	2	1	1	2	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
46	2	2	1	3	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
47	2	1	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	25
48	1	2	3	2	4	4	5	4	17	3	4	4	5	4	3	23	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	18
49	2	2	2	2	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
50	2	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN III

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin_Responden_JK Usia_Responden_US
Pendidikan_Responden_PN Masa_Kerja_Responden_MK
/NTILES=4
/PERCENTILES=50.0
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics			
		Jenis_Kelamin_Responden_JK	Usia_Responden_US	Pendidikan_Responden_PN	Masa_Kerja_Responden_MK
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.26	1.50	1.68	1.96
Median		1.00	1.00	1.00	2.00
Mode		1	1	1	2
Sum		63	75	84	98
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	2.00
	50	1.00	1.00	1.00	2.00
	75	2.00	2.00	3.00	2.00

Frequency Table

Jenis_Kelamin_Responden_JK				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	37	74.0	74.0
	2	13	26.0	26.0
Total		50	100.0	100.0

Usia_Responden_US				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	27	54.0	54.0
	2	21	42.0	42.0
	3	2	4.0	4.0
Total		50	100.0	100.0

Pendidikan_Responden_PN				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	30	60.0	60.0
	2	6	12.0	12.0
	3	14	28.0	28.0
Total		50	100.0	100.0

LAMPIRAN III

Masa_Kerja_Responden_MK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	22.0	22.0	22.0
2	30	60.0	60.0	82.0
3	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Budaya_Organisasi_X1_P1 Budaya_Organisasi_X1_P2
Budaya_Organisasi_X1_P3 Budaya_Organisasi_X1_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.785	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya_Organisasi_X1_P1	12.88	3.618	.311	.116	.858
Budaya_Organisasi_X1_P2	12.88	2.557	.760	.633	.639
Budaya_Organisasi_X1_P3	12.98	2.591	.729	.614	.657
Budaya_Organisasi_X1_P4	13.10	2.949	.604	.437	.727

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Motivasi_X2_P1 Motivasi_X2_P2 Motivasi_X2_P3 Motivasi_X2_P4
Motivasi_X2_P5 Motivasi_X2_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.857	6

LAMPIRAN III

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_X2_P1	21.54	7.764	.595	.449	.843
Motivasi_X2_P2	21.48	7.112	.841	.834	.795
Motivasi_X2_P3	21.40	7.143	.807	.752	.801
Motivasi_X2_P4	21.50	7.235	.769	.699	.809
Motivasi_X2_P5	21.62	7.996	.600	.520	.841
Motivasi_X2_P6	21.46	9.111	.296	.317	.891

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Disiplin_Kerja_X3_P1 Disiplin_Kerja_X3_P2 Disiplin_Kerja_X3_P3
Disiplin_Kerja_X3_P4 Disiplin_kerja_X3_P5 Disiplin_Kerja_X3_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.686	.675	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_X3_P1	21.58	5.718	.294	.403	.700
Disiplin_Kerja_X3_P2	21.98	4.061	.547	.566	.596
Disiplin_Kerja_X3_P3	22.00	3.755	.715	.646	.526
Disiplin_Kerja_X3_P4	21.88	4.679	.521	.322	.615
Disiplin_kerja_X3_P5	22.08	4.932	.297	.212	.687
Disiplin_Kerja_X3_P6	21.78	5.196	.282	.423	.701

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kepuasan_Kerja_Y_P1 Kepuasan_Kerja_Y_P2 Kepuasan_Kerja_Y_P3
Kepuasan_Kerja_Y_P4 Kepuasan_Kerja_Y_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

LAMPIRAN III

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.854	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_Kerja_Y_P1	17.32	5.202	.748	.737	.802
Kepuasan_Kerja_Y_P2	17.42	5.310	.668	.579	.825
Kepuasan_Kerja_Y_P3	17.44	5.272	.725	.628	.809
Kepuasan_Kerja_Y_P4	17.30	5.520	.668	.697	.824
Kepuasan_Kerja_Y_P5	17.32	6.344	.537	.327	.855

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Organisasi_X1_P1 Budaya_Organisasi_X1_P2
Budaya_Organisasi_X1_P3 Budaya_Organisasi_X1_P4
/NTILES=4
/PERCENTILES=50.0
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Budaya_Organisa si_X1_P1	Budaya_Organisa si_X1_P2	Budaya_Organisa si_X1_P3	Budaya_Organisa si_X1_P4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.40	4.40	4.30	4.18
Median		4.50	5.00	4.00	4.00
Mode		5	5	5	4
Sum		220	220	215	209
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	4.50	5.00	4.00	4.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Budaya_Organisasi_X1_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10.0	10.0	10.0
4	20	40.0	40.0	50.0
5	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN III

Budaya_Organisasi_X1_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14.0	14.0	14.0
4	16	32.0	32.0	46.0
5	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Budaya_Organisasi_X1_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16.0	16.0	16.0
4	19	38.0	38.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Budaya_Organisasi_X1_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16.0	16.0	16.0
4	25	50.0	50.0	66.0
5	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi_X2_P1 Motivasi_X2_P2 Motivasi_X2_P3
 Motivasi_X2_P4 Motivasi_X2_P5 Motivasi_X2_P6
 /NTILES=4
 /PERCENTILES=50.0
 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

	Motivasi_X2_P1	Motivasi_X2_P2	Motivasi_X2_P3	Motivasi_X2_P4	Motivasi_X2_P5	Motivasi_X2_P6
N Valid	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.26	4.32	4.40	4.30	4.18	4.34
Median	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Mode	5	5	5	5	4	5
Sum	213	216	220	215	209	217
Percentiles 25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
50	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

LAMPIRAN III

Frequency Table

Motivasi_X2_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18.0	18.0	18.0
4	19	38.0	38.0	56.0
5	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Motivasi_X2_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14.0	14.0	14.0
4	20	40.0	40.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Motivasi_X2_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14.0	14.0	14.0
4	16	32.0	32.0	46.0
5	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Motivasi_X2_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16.0	16.0	16.0
4	19	38.0	38.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Motivasi_X2_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16.0	16.0	16.0
4	25	50.0	50.0	66.0
5	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Motivasi_X2_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.0	12.0	12.0
4	21	42.0	42.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN III

FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_X3_P1 Disiplin_Kerja_X3_P2
 Disiplin_Kerja_X3_P3 Disiplin_Kerja_X3_P4 Disiplin_Kerja_X3_P5 Disiplin_Kerja_X3_P6
 /NTILES=4
 /PERCENTILES=50.0
 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics					
		Disiplin_Ker ja_X3_P1	Disiplin_Ker ja_X3_P2	Disiplin_Ker ja_X3_P3	Disiplin_Ker ja_X3_P4	Disiplin_kerj a_X3_P5	Disiplin_Ker ja_X3_P6
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.68	4.28	4.26	4.38	4.18	4.48
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Mode		5	5	5	4	4	5
Sum		234	214	213	219	209	224
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Disiplin_Kerja_X3_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	4	16	32.0	32.0
	5	34	68.0	68.0
	Total	50	100.0	100.0

Disiplin_Kerja_X3_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	10	20.0	20.0
	4	16	32.0	32.0
	5	24	48.0	48.0
	Total	50	100.0	100.0

Disiplin_Kerja_X3_P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	9	18.0	18.0
	4	19	38.0	38.0
	5	22	44.0	44.0
	Total	50	100.0	100.0

LAMPIRAN III

Disiplin_Kerja_X3_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.0	6.0	6.0
4	25	50.0	50.0	56.0
5	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Disiplin_kerja_X3_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18.0	18.0	18.0
4	23	46.0	46.0	64.0
5	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_X3_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10.0	10.0	10.0
4	16	32.0	32.0	42.0
5	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Kepuasan_Kerja_Y_P1 Kepuasan_Kerja_Y_P2
 Kepuasan_Kerja_Y_P3 Kepuasan_Kerja_Y_P4 Kepuasan_Kerja_Y_P5
 /NTILES=4
 /PERCENTILES=50.0
 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

	Kepuasan_Ker ja_Y_P1	Kepuasan_Ker ja_Y_P2	Kepuasan_Ker ja_Y_P3	Kepuasan_Ker ja_Y_P4	Kepuasan_Ker ja_Y_P5
N Valid	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.38	4.28	4.26	4.40	4.38
Median	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Mode	5	5	5	5	4
Sum	219	214	213	220	219
Percentiles 25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
50	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

LAMPIRAN III

Frequency Table

Kepuasan_Kerja_Y_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	15	30.0	30.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan_Kerja_Y_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.0	20.0	20.0
	4	16	32.0	32.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan_Kerja_Y_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	19	38.0	38.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan_Kerja_Y_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	16	32.0	32.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan_Kerja_Y_P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	25	50.0	50.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN III

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Kepuasan_Kerja_Y
 /METHOD=ENTER Budaya_Organisasi_X1 Motivasi_X2 Disiplin_Kerja_X3
 /SCATTERPLOT=(*ZPRED,*SRESID)
 /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.927	.780

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Budaya_Organisasi_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.516	3	126.839	208.498	.000 ^b
	Residual	27.984	46	.608		
	Total	408.500	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Budaya_Organisasi_X1, Motivasi_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.577	1.253		-3.652	.001
	Budaya_Organisasi_X1	.402	.153	.311	3.170	.003
	Motivasi_X2	.622	.119	.706	5.230	.000
	Disiplin_Kerja_X3	.441	.066	.387	6.684	.000

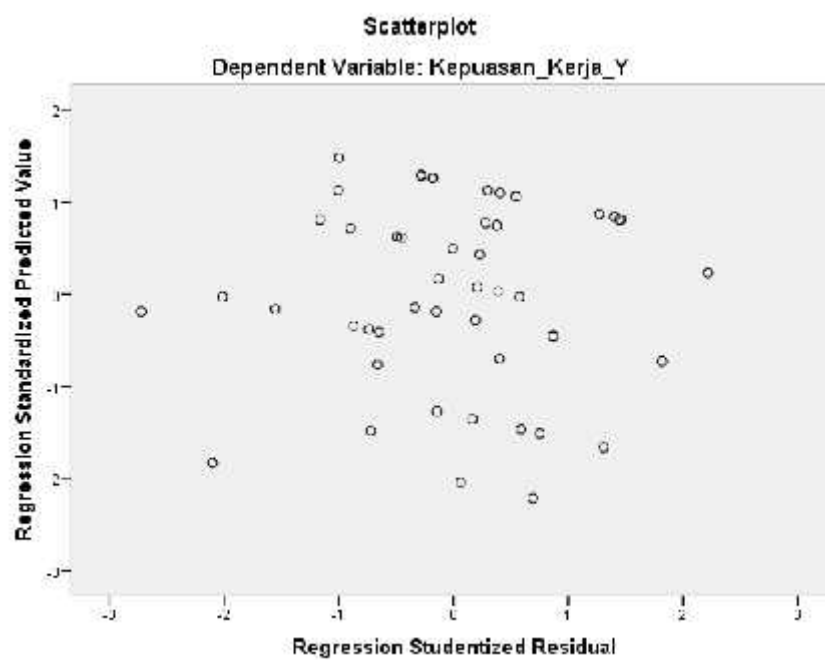
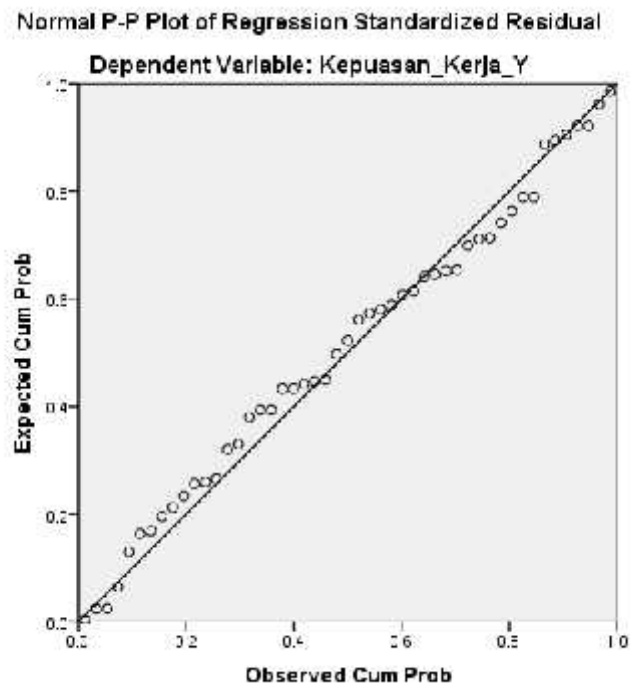
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya_Organisasi_X1	.097	9.040
	Motivasi_X2	.083	8.695
	Disiplin_Kerja_X3	.454	2.153

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

LAMPIRAN III



Kuesioner Penelitian
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Properti

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ $\leq$ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ $\geq$ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Masa Kerja : ☐ $\leq$ 1 Tahun ☐ 3-4 Tahun
☐ 2 Tahun ☐ $\geq$ 5 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kepuasan Kerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di PT Medina Berkah Properti.					
2	Saya sangat mencintai pekerjaan di PT Medina Berkah Properti.					
3	Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh PT Medina Berkah Properti.					
4.	Karyawan yang bekerja di PT Medina Berkah Properti selalu disiplin.					
5.	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja.					

B. Budaya Organisasi (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan					
2	Pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

LAMPIRAN I

3.	Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja					
4.	Teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					

C. Motivasi (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan.					
2	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan.					
3	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya					
4.	Perusahaan memberikan reward atas pencapaian pekerjaan pegawai.					
5.	Kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat kerja					
6.	Perusahaan mengutamakan prestasi kerja dari pada pekerjaan yang dikerjakan					

D. Disiplin Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur					
3	Saya selalu akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
5.	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan					
6.	Karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai.					

LAMPIRAN IV

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN IV

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN IV

DAFTAR PUSTAKA

- Fidhatul, U. (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Jaza Takzi Pada Pt.Mtg Di Kota Banda Aceh (*Doctoral Dissertation*).
- Hanafia, M. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 32-42.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Nike, P. S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Cv Sahabat* (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Bunjamin, C., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta Dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(1).
- Maria, E., Handri, M., & Purnama, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Sartika, Y. M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Sari, N. S. P. (2020). *Implementasi Budaya First (Studi Pada Karyawan Toyota Auto 2000 Jombang)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara).
- Saputro, P. C. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Layanan Publik (Studi Empiris Kantor Pemerintah Desa Di Kecamatan Mertoyudan)* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Ilham, S. W. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Apartur Sipil Negara (Study Kasus Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung). *Skripsi*.

- Hidayat, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia* (Doctoral Dissertation, Universitas Pamulang).
- Kinasih, A. D. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Maestro Grafika Malang)* (Doctoral Dissertation, Stie Malangkececwara).
- Primadana, R. T. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kabanjahe* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Widyasari, S. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Mega Lestari Plasindo)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara).
- Wulansari, D. A. (2020). *Literature Review: Hubungan Spiritual Leadership Dengan Kinerja Dan Disiplin Kerja Perawat* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang).
- Hilmi Nugraha, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Rahayu, S. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Yang Masih Lajang* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Oetari, Y. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Gudang Bahan Baku Pt. Samudera Gemilang Plastindo Jombang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Reski, J. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Non Pns Di Rsud H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba Tahun 2020* (Doctoral dissertation, Universitas Muslim Indonesia).
- Khoyrunnisya, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

- Angraeni, P. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pacific Lelang Internasional Cabang Palembang* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Aulia, A. W. H. (2019). Pengaruh Religiositas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt X.
- Wahyuni, S. M. (2019). *pengaruh kualitas produk dan variasi harga terhadap keputusan pembelian konsumen pada et store banda aceh* (Doctoral dissertation).