

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARK  
DYNAMICS INDONESIA MEDAN**

**Tiorika Nababan<sup>1</sup>, Syahril Sitorus<sup>2</sup>, Apriwati Br Barus<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia<sup>1</sup>

Prodi Perhotelan Akademi Pariwisata Nusantara Medan<sup>2</sup>

Email : [tiorikanababan@unprimdn.ac.id](mailto:tiorikanababan@unprimdn.ac.id)

**ABSTRACT**

In the research conducted at PT. Mark Dynamics Indonesia Medan, the primary focus was to investigate the impact of organizational culture and job satisfaction on employee performance. The company, a foreign investment entity engaged in manufacturing ceramic gloves (hand former manufacturer), faced challenges related to the lack of organizational culture, particularly in terms of company values. The identified problem was reflected in employee turnover, indicating potential issues with job satisfaction. The research aimed to answer the formulated problem: "How is the effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance at PT. Mark Dynamics Indonesia Medan?"

The study employed several theories related to Human Resource Management, including Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance, Organization, and Leadership. The research methodology used was a survey method with a descriptive quantitative approach, and the nature of the research was explanatory. Data collection involved interviews, questionnaires, and documentation studies. The data analysis method employed was multiple regression.

The population of the research comprised all employees at PT. Mark Dynamics Indonesia Medan, totaling 95 employees. The study utilized a saturated sampling technique, involving all employees in the company as samples. The research findings supported the formulated hypotheses, indicating that both organizational culture and job satisfaction had positive and significant effects on employee performance. Additionally, job satisfaction emerged as the most dominant factor influencing employee performance.

In summary, the study concluded that both organizational culture and job satisfaction, when considered simultaneously and partially, had a positive and significant impact on employee performance at PT. Mark Dynamics Indonesia. The insights from this research could be valuable for the company in addressing organizational culture issues and enhancing job satisfaction to improve overall employee performance and reduce turnover.

**Keywords: Organization Culture, work satisfaction, performance**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan, terutama di era globalisasi seperti saat ini. Kehadiran SDM menjadi sangat signifikan karena merekalah yang menjalankan setiap aktivitas yang mendukung operasional suatu perusahaan. Dalam mengevaluasi kualitas suatu perusahaan, perhatian terhadap kualitas SDM menjadi suatu hal yang tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang optimal memiliki dampak besar terhadap kelangsungan operasional dan keberhasilan perusahaan.

PT. Mark Dynamics Indonesia, sebagai perusahaan penanaman modal asing di bidang manufaktur, fokus pada pembuatan cetakan sarung tangan berbahan keramik (hand former manufacturer). Produk ini dijual kepada perusahaan yang memproduksi sarung tangan karet sebagai cetakan. Meskipun demikian, kinerja karyawan di perusahaan ini dianggap masih rendah, terutama terlihat dari penurunan penjualan produk cetakan keramik dalam beberapa bulan terakhir.

Penurunan kinerja perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, implementasi budaya organisasi yang diinginkan oleh perusahaan tidak sepenuhnya diterapkan oleh karyawan. Beberapa contoh termasuk kurangnya disiplin dalam bekerja, tidak mematuhi peraturan perusahaan, dan kurangnya kesadaran akan keamanan kerja.

Kedua, ketidakpuasan kerja karyawan juga menjadi penyebab penurunan kinerja. Faktor-faktor seperti kompensasi yang tidak sesuai harapan, seringnya jam kerja lembur, dan kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan terhadap perkembangan karir dan hasil kerja karyawan turut berkontribusi pada masalah ini.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang efektif dalam meningkatkan budaya organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memperhatikan kebutuhan karir mereka. Dengan demikian, dapat

diharapkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak positif pada penjualan produk dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Wibowo (2013: 19), Budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai dasar filosofi suatu organisasi yang mencakup keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama. Ini membentuk inti karakteristik yang menentukan cara organisasi tersebut melakukan berbagai kegiatan. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi semua sumber daya manusia di dalam organisasi, memberikan arah dan panduan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi landasan yang membentuk identitas dan orientasi bersama bagi anggota organisasi dalam menjalankan kinerja mereka.

Menurut Torang (2013: 107), Budaya organisasi merupakan kombinasi dari keyakinan, nilai, norma, dan sistem yang membentuk serta memberikan warna pada perilaku pimpinan dan anggota suatu organisasi. Budaya ini menjadi suatu kebiasaan yang sulit untuk diubah karena mencerminkan landasan nilai dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu di dalamnya. Dengan kata lain, budaya organisasi berfungsi sebagai katup pengaman yang mengatur operasional organisasi melalui pondasi nilai dan keyakinan yang kemudian menjadi norma-norma kerja yang dipegang teguh.

Menurut Fahmi (2013: 50), Budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai kebiasaan yang telah diterapkan dan berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama dalam aktivitas kerja suatu organisasi. Kebiasaan ini merupakan salah satu faktor pendorong yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja baik dari karyawan maupun manajer perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2015: 74), Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang melibatkan aspek-aspek seperti situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang terkait.

Menurut Waluyo (2015: 127), Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif yang mencakup penyesuaian diri yang baik dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja. Hal ini melibatkan aspek-aspek seperti upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis dalam lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013: 117), Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai perasaan yang dapat mendukung atau tidak mendukung diri seorang pegawai dalam kaitannya dengan pekerjaannya dan kondisi pribadinya.

Berdasarkan pandangan dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi sikap atau perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya atau hasil yang telah dicapainya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2007: 9), kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2010: 172), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Abdullah (2014: 3), kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

### **Penelitian Terdahulu**

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Marlina B. Winanti (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution.	X1: Budaya organisasi X2: Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Yonavia Latunty (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar.	X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagja, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Loyalitas Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal Penelitian

### Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2013: 376), budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ke arah yang lebih baik atau lebih buruk.

Menurut Uha (2015: 16), dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sule & Saefullah (2008: 71), budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatan sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis.

### Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

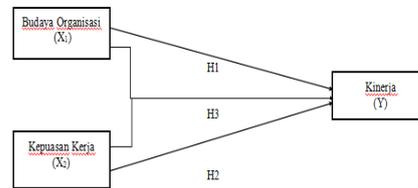
Menurut Rivai dan Sagala (2013: 859), jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam kasus lain, kepuasan karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi *self-image* dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 175), kepuasan kerja adalah sebuah sikap kerja yang penting yang harus di pertimbangkan oleh manager saat ingin meningkatkan kinerja pekerjaan pegawai.

Menurut Sinambela (2016: 301), kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seorang yang puas dalam pekerjaannya

akan memiliki motivasi komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

### Kerangka Konseptual



Gambar II.1  
Kerangka Konseptual.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia Medan.
- H2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia Medan.
- H3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia Medan.

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mark Dynamics Indonesia yang beralamat di Jalan Pelita Barat No.2 Jalan Raya Medan Lubuk Pakam Km 19,35, Tanjung Morawa. Waktu penelitian di lakukan mulai bulan April 2017 sampai dengan September 2017.

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 13), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positiveme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik), dari suatu keadaan atau objek penelitian, yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

### **Sifat Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah deskriptif *eksplanatory* yang tujuannya adalah untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mark Dynamics Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 95 orang. penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 95 responden dimana seluruhnya dijadikan sampel penelitian.,sedangkan untuk uji validitas peneliti mengunaka responden dari perusahaan lain yaitu PT. Universal Gloves sebanyak 30 responden. Alasan digunakan penarikan sampel jenuh adalah dikarenakan kecilnya jumlah populasi ditempat pengujian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara: Wawancara, Kuisisioner dan Studi dokumentasi.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012: 193), data menurut sumber pengambilannya terbagi menjadi 2 jenis yaitu sumber primer & sumber sekunder.

### Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Table III.3  
 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendukung untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.  Sumber : Fahmi (2013: 50)	1. Inovatif/perhitungan resiko 2. Perhatian pada masalah 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap kepentingan 5. Agresif dalam bekerja  Sumber : Tampubolon (2012: 53)	Likert
2.	Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.  Sumber : Sutrisno (2015: 74)	1. Supervise 2. Organisasi dan manajemen 3. Kesempatan untuk maju 4. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya 5. Kondisi pekerjaan  Sumber : Rival dan Sagala (2013: 860)	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.  Sumber : Sutrisno (2010: 172)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama  Sumber : Bangun (2014: 234)	Likert

Sumber : Data yang diolah (tahun 2017)

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: 172), menyatakan valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Santosa dan Ashari (2005: 251), menyatakan reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam gejala yang sama di lain kesempatan.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Santosa dan Ashari (2005: 232), menyatakan pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Menurut Santosa dan Ashari (2005: 238), mengemukakan asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antarvariabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antarvariabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santosa dan Ashari (2005: 242), menyatakan asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Model Analisis Data Penelitian

#### Model Penelitian

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda.

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Budaya organisasi

$X_2$  = Kepuasan kerja

e = Standar kesalahan yang digunakan yaitu 5% atau 0,05

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2013: 56), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana nilai  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 <$

1, semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

Untuk menguji signifikan pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan uji-F. Dalam penelitian ini nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah :

- a.  $H_0$  diterima jika :  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_1$  diterima jika :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dimensi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan uji-t

Dalam penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penelitian hipotesis pada uji t ini adalah :

- a.  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

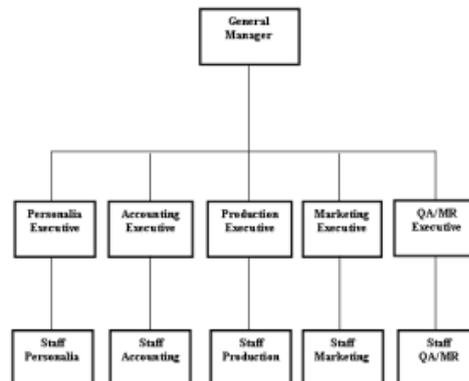
## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Penelitian**

PT. Mark Dynamics Indonesia terletak di JL. Pelita Barat No.2, Medan Star Industrial Estate, Jl. Raya Medan-Lubuk Pakam Km 19,35 Tanjung Morawa, Deli Serdang, Sumatera Utara. PT. Mark Dynamics Indonesia berdiri pada tanggal 10 April 2002 diatas lahan seluas 5000 m<sup>2</sup>.Pabrik mulai beroperasi pada tanggal 1 September 2003. PT. Mark Dynamics Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing yang didirikan oleh investor asing yang berasal dari

Malaysia yang bernama Mr. Chien Kien Ping. Orientasi PT. Mark Dynamics Indonesia saat ini adalah pembuatan cetakan sarung tangan keramik (*former gloves manufactured*) yang digunakan oleh industry pembuatan sarung tangan sebagai cetakan (*mould*) sarung tangan karet untuk keperluan rumah tangga dan dunia kesehatan.

### Struktur Organisasi Perusahaan



### Karakteristik Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

mayoritas responden berusia antara dibawah 25 tahun sebanyak 40 orang (42,1%), usia 26 – 35 tahun sebanyak 22 orang (23,2%), usia 36 – 45 tahun sebanyak 23orang (24,2%), usia diatas 45 tahun sebanyak 10 orang (10,5%). Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh usia muda yaitu dibawah 25 tahun yang masih produktif dalam bekerja.Usia dibawah 25 tahun dominan dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang masih muda dan produktif bagi perusahaan.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang (62,1%) dan sisanya adalah perempuan dengan jumlah 36 orang (37,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan didalam perusahaan dominan laki-laki, hal ini dikarena pekerjaan didalam perusahaan lebih kepada hal yang dapat dikerjakan oleh laki-laki.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

karakteristik berdasarkan masa kerja mayoritas responden telah lama bekerja dengan rincian masa kerja karyawan dibawah 2 tahun sebanyak 40 orang (42,1%), masa kerja 2-5 tahun sebanyak 24 orang (25,3%), dan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 31 orang (32,6%). Berdasarkan dari hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan yang paling dominan adalah dibawah 2 tahun. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki masa kerja tidak lama di perusahaan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia mayoritas telah memiliki tingkat pendidikan yaitu pendidikan S1 dengan rincian tingkat pendidikan SMA sebanyak 26 orang (27,4%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang (36,8%), dan yang lainnya sebanyak 34 orang (35,8%). Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas karyawan memiliki pendidikan S1 dikarenakan perlunya pendidikan cukup mendukung pengembangan karir yang disediakan pihak perusahaan.

### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel IV.5

Hasil Analisis Statistik Deskriptif  
 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	95	15.00	33.00	25.2316	4.11911
Kepuasan Kerja	95	15.00	33.00	25.3474	3.50006
Kinerja	95	15.00	35.00	25.9158	4.46895
Valid N (listwise)	95				

Sumber : Hasil Penelitian, 2017

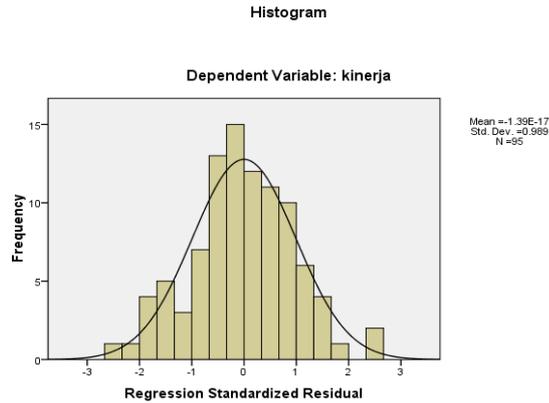
Dari Tabel IV.6 dapat diketahui hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pada Tabel IV.5 diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan sampel sebanyak 95 orang memiliki rata-rata sebesar 25,23 nilai minimum 15,00 dan maximum sebesar 33,00 dengan standar deviasi 4,11911. Nilai minimum 15 didapatkan dari nomor responden 4. Nilai maximum 33 didapatkan dari nomor responden 24, 82, 86 dan 89.

Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan sampel sebanyak 95 orang memiliki rata-rata sebesar 25,34, nilai minimum 15,00 dan maximum sebesar 33,00 dengan standar deviasi 3,50006. Nilai minimum 15 didapatkan dari nomor responden 26. Nilai maximum 33 didapatkan dari nomor responden 2 dan 32. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan sampel sebanyak 95 orang memiliki rata-rata sebesar 25,91, nilai minimum 15,00 dan maximum sebesar 35,00 dengan standar deviasi 4,46895. Nilai minimum 15 didapatkan dari nomor responden 45. Nilai maximum 35 didapatkan dari nomor responden 54, 82 dan 86.

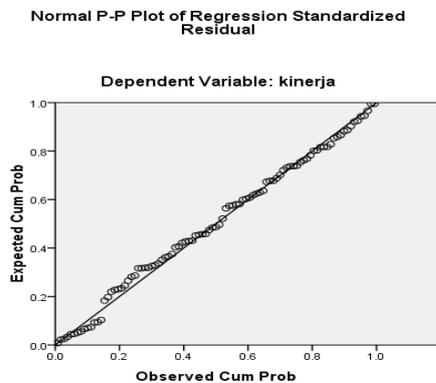
## **Pengujian Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik *Normal Probability Plot*.



Hasil: data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Hasil: data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal. Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72602729
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.047
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.606
Asymp. Sig. (2-tailed)		.856
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel IV.9 diperoleh nilai *Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.856. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

### Uji Multikolineritas

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel IV.10:

Tabel IV.10  
 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-2.903	2.333		-1.244	.217		
	budaya organisasi	.466	.074	.430	6.289	.000	.866	1.154
	kepuasan kerja	.673	.087	.527	7.713	.000	.866	1.154

a. Dependent Variable: kinerja

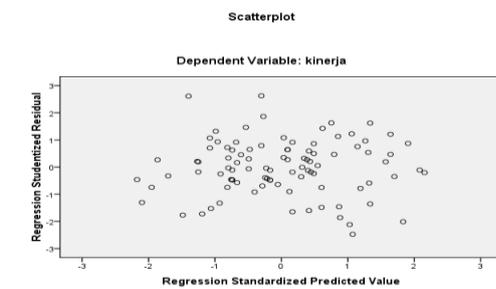
Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Hasil variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,154 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,866 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolineritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatter Plot* dapat dilihat pada Gambar IV.4.

Gambar IV.4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Pada Gambar IV.4, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

Adapun uji heterokedastisitas dengan menggunakan statistik yaitu dengan metode Uji *Glejser*.

Tabel IV.11

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.150	1.433		803	.424		
budaya organisasi	.027	.046	.067	.604	.548	.866	1.154
kepuasan kerja	.012	.054	.024	.215	.830	.866	1.154

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Dari Tabel IV.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.548 dan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.830. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Data

#### Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti Tabel IV.12:

Tabel IV.12

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.903	2.333		-1.244	.217
budaya organisasi	.466	.074	.430	6.289	.000
kepuasan kerja	.673	.087	.527	7.713	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.620	2.75550

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

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel IV.12 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -2,903 + 0,466\text{Budaya Organisasi} + 0,673\text{Kepuasan Kerja}$$

1. Nilai konstanta a sebesar -2,903 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan, 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar -2,903 satuan.
2. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,466 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0,466 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,673 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0,673 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.13

Tabel IV.13

Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*)

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.13, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,620 artinya bahwa kemampuan variasi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan karyawan adalah sebesar 62% dan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel IV.14  
 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1178.791	2	589.396	77.626	.000 <sup>b</sup>
	Residual	698.535	92	7.593		
	Total	1877.326	94			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi  
 b. Dependent Variable: kinerja  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Pada Tabel IV.14, diperoleh hasil  $F_{Hitung} 77,626$  sedangkan  $F_{Tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh dari sumber probabilitas  $F_{tabel}$  yang tersedia yaitu 3,10 dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa variabel budaya organisai dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia

Tabel IV.15  
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.903	2.333		-1.244	.217
	budaya organisasi	.466	.074	.430	6.289	.000
	kepuasan kerja	.673	.087	.527	7.713	.000

a. Dependent Variable: kinerja  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Pada Tabel IV.15, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (6,289) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98638) atau nilai sig t untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa budaya organisasi memberikan dampak pada kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (7,713) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98638), atau nilai sig t untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa kepuasan kerjakaryawan di perusahaan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,289 > 1,98638$ ). Sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}(7,713 > 1,98638)$ . Sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variable Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia Medan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mark Dynamics Indonesia Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ketigabelas, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga.
- Edison, Anwar dan Komariyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Penerbit ALFABETA,cv, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2013. *Perilaku Organisasi Terori, Aplikasi, dan Kasus*, Cetakan Kesatu, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Latuny, Yonavia, 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar". **Jurnal Manajemen**, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Duabelas, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priyatno, Duwi, 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivarite dengan SPSS*, Cetakan I, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Ke-5. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari, 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia, dan Ni Nyoman Yulianthini, 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan". **Jurnal Manajemen**, 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Ed. I, Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.

- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-16, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sule, Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2008. *Pengantar Manajemen*, Cetakan Ke-3, Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-1, Penerbit KENCANA, Jakarta.
- Tampubolon, 2012. *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Torang, Syamsir, 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, Cetakan Kesatu, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Uha, H. Ismail Nawawi, 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Cetakan Ke-2, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Waluyo, Minto, 2015. *Manajemen Psikologi Industri*, Cetakan 1, Penerbit PT. Indeks, Jakarta Barat.
- Wibowo, 2013. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Cetakan Ke-3, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanto, Dian, 2012. *Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winanti, Marlina B, 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution". *Jurnal Manajemen*, 2011.