

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS  
DINAS PENDAPATAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**EKO WARDOYO**

**NPM : 11.832.0077**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)

## Abstrak

### Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Kota Medan

UMA

MEDAN

Oleh:

Nama : Eko Wardoyo

NPM: 11.832.0077

Perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan harus memperhatikan faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis dinas pendapatan kota medan

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh antara hubungan kedua variabel tersebut. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 233 orang, dengan menggunakan rumus slovin maka sampel di dalam penelitian ini berjumlah 72 orang.

Dari persamaan Uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi sebesar 5,721 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 dengan. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dan nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar 2,460 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,666, maka variabel kepuasan organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,452 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,13 dengan  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti budaya organisasi dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,800. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 80,0% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 20,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan

Kata Kunci : Budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Kota Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua ku Ayah Darsono & Ibu Sutiah atas dukungan, do'a dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Serta abang saya Azwar yang selalu memberi motivasi dukungan kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area.
5. Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE. MSi. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA Selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi.
10. Semua teman-teman stambuk 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
11. Dan kepada semua pihak orang dekat saya, yang tidak menyangkut dalam penulisan skripsi ini, tetapi mereka memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 10 November 2016

(Eko Wardoyo)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Landasan Teori.....	5
1. Kinerja Karyawan .....	5
2. Tujuan Penilaian Kinerja .....	6
3. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja .....	6
4. Pengukuran Kinerja .....	7
5. Indikator Kinerja Karyawan .....	8
6. Budaya Organisasi .....	8
7. Fungsi Budaya Organisasi .....	9
8. Pembentukan Budaya .....	10
9. Indikator Budaya Organisasi .....	11
10. Kepuasan kerja .....	11
11. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
B. Penelitian terdahulu.....	12
C. Kerangka Konseptual .....	13
D. Hipotesis.....	14

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Peneliti.....	15
B. Populasi Dan Sampel.....	16
C. Definisi dan Operasional .....	18
D. Jenis Dan Sumber Data .....	19
E. Teknik Pengumpulan Data .....	20
F. Teknik Analisa Data .....	22
G. Uji Hipotesis .....	24

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Hasil Penelitian .....</b>	<b>26</b>
1. Gambaran Umum Dinas Pendapatan Kota Medan .....	26
2. Visi Dan Misi .....	27
3. Struktur organisasi .....	28
4. Hasil Penelitian karakteristik responden .....	29
5. Hasil Jawaban Responden.....	30
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>40</b>
1. Uji Validitas Dan Realibilitas .....	40
2. Pengujian asumsi klasik .....	43
3. Uji statistik .....	48
4. Uji hipotesis .....	50

### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	53
B. Saran .....	54

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 15
Tabel 3.1	Waktu Penelitian ..... 16
Tabel 3.2	Populasi Divisi Struktur Organisasi..... 17
Tabel 3.3	Sampel Divisi Struktur Organisasi..... 18
Tabel 3.4	Definisi Operasional..... 19
Tabel 3.5	Instrumen Skala Likert ..... 22
Tabel 4.1	Distribusi Usia Responden ..... 29
Tabel 4.2	Distribusi Jenis Kelamin Responden ..... 29
Tabel 4.3	Setiap karyawan harus menuruti peraturan dan kebiasaan yang ada dalam perusahaan saya..... 30
Tabel 4.4	Karyawan selalu menjaga meningkatkan semangat kerja untuk menjaga stabilitas kerja di perusahaan..... 31
Tabel 4.5	Dengan peraturan dan ketentuan yang ada karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien ..... 31
Tabel 4.6	Karyawan berperilaku sopan sesama rekan kerja untuk menjaga keselarasan kerja dalam mencapai program kerja yang ditetapkan..... 32
Tabel 4.7	Prosedur kerja yang ada membangkitkan semangat perilaku karyawan untuk dapat bekerja dengan baik ..... 33
Tabel 4.8	Setiap karyawan berprestasi diberikan peluang untuk memperoleh jenjang karir sesuai dengan ketentuan perusahaan..... 33
Tabel 4.9	Perusahaan memberi kemanan dan kenyamanan sehingga karyawan dapat lebih fokus di dalam menyelesaikan pekerjaan ..... 34
Tabel 4.10	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan..... 35
Tabel 4.11	Fasilitas kerja yang ada memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan..... 35
Tabel 4.12	Karyawan bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan..... 36

Tabel 4.13	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditelaah ditetapkan oleh perusahaan.....	37
Tabel 4.14	Karyawan dapat memanfaatkan jam kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.....	37
Tabel 4.15	Kebersamaan kerja sesama karyawan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	38
Tabel 4.16	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai hasil kerja yang efektif .....	39
Tabel 4.17	Hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.....	39
Tabel 4.18	Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi ( $x_1$ ) .....	40
Tabel 4.19	Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja ( $x_2$ ) .....	41
Tabel 4.20	Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan( $y$ ).....	42
Tabel 4.21	Hasil uji reliabilitas variabel $x_1$ , $x_2$ dan $y$ .....	43
Tabel 4.22	Hasil uji multikolinearitas .....	46
Tabel 4.23	Analisis regresi linier berganda.....	48
Tabel 4.24	Uji t .....	50
tabel 4.25	uji f .....	51
tabel 4.26	Koefisien korelasi dan r-square.....	52



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	14
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	28
Gambar 4.2 Grafik histogram .....	44
Gambar 4.3 Kurva pp-plots .....	45
Gambar 4.4 Hasil uji heteroskedastisitas .....	47



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang hebat yang ada didalam perusahaan tersebut. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan. Baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan

Di sisi lain, organisasi juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan jalannya organisasi. Untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru oleh organisasi lain, yang hanya dapat diperoleh dari pegawai yang inovatif, produktif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Ini akan berdampak baik pada kepuasan layanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini kinerja yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Objek penelitian ini adalah Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan yang memiliki wilayah kerja kota Medan. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan merupakan instansi yang dibawah langsung oleh Dinas Pendapatan Pemerintah Kota Medan untuk masalah pelaksanaan teknis untuk memungut pajak, retribusi dan pendapatan daerah lainnya yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah yang dilimpah tugaskan kepada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan

Daerah Pemerintah Kota Medan. Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan bertugas melakukan pendaftaran dan pemungutan pajak di bagian PPB, pajak hotel, pajak reklame dan pajak restaurant, sesuai dengan objek pajak yang terdapat di wilayah kerja masing masing. Agar tugas-tugas pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan ini tercapai atau mencapai kinerja yang baik diperlukan dorongan atau pun rangsangan agar tujuan mereka tercapai dan mendapatkan kinerja yang baik serta bias memberikan keuntungan bagi Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Kota Medan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan
3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Medan

### D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis  
Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan  
Diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai peningkatan kinerja pegawai yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja.
3. Bagi peneliti lainnya  
Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan isu-isu Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademis.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif, menurut Sugiono (2005:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh antara hubungan kedua variabel tersebut. Adapun pengaruh dan hubungan yang di jelaskan dalam penelitian ini oleh penulis yaitu hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada dinas pendapatan kota medan Jalan Jendral Besar H. Abdul Haris Nasution No. 32, Sumatera Utara 20143.

##### **3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yang di rencanakan oleh penulis dalam penelitian yaitu mulai bulan Nopember 2014 sampai dengan bulan Maret 2015. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
1.	Pembuatan dan seminar proposal	■	■								
2.	Pengumpulan Data			■							
3.	Analisa Data				■	■					
4.	Penyusunan Skripsi						■	■	■	■	
5.	Seminar hasil										■
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau										■

## B. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” Berdasarkan definisi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendapatan kota medan yang berjumlah 223 orang.

**Tabel 3.2**  
**Populasi Divisi Struktur Organisasi**

No	Karyawan	Populasi
1.	Dinas	1
2.	Bagian Umum/Keuangan/Penyusunan Program	36
3.	Bendahara Penerimaan/Pengeluaran	20
4.	Penyimpan Barang Berharga/ Penyimpan Barang & Pengurus Barang	14
5.	Bidang Pengembangan Pendapatan Daerah	26
6.	Bidang Penagihan	49
7.	Bidang Pendataan & Penetapan (DATAP)	77
<b>Jumlah</b>		<b>223</b>

Sumber: Dinas pendapatan kota medan 2015

## 2. Sampel

Menurut mudrajad kuncoro( 2009) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi tersebut.sampel dalam penelitian ini adalahpegawai dinas pendapatan kota medanadapun rumusan mencari sampel menurut sugiyono (2006) yaitu :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh :

$$n = \frac{233}{1 + (233(0,1)^2)}$$

$$= 72.1 = 72 \text{ responden}$$

Cara menentukan pembagian sampel di tiap Bagian divisi dilakukan secara proporsional agar ditiap dapat terwakili secara merata. Dalam hal ini digunakan rumus:

$$\frac{\text{jumlah karyawan divisi}}{\text{jumlah seluruh populasi divisi}} \times \text{Jumlah sampel}$$

Dengan menggunakan cara proposional, maka pembagian sampel dapat secara merata ditiap bagian divisi. Berdasarkan perhitungan diatas maka sebagai responden adalah :



**Tabel 3.3**  
**Sampel Divisi Struktur Organisasi**

No	Karyawan	Populasi	Sampel
1.	Dinas	1	1
2.	Bagian Umum/Keuangan/Penyusunan Program	36	11
3.	Bendahara Penerimaan/Pengeluaran	20	6
4.	Penyimpan Barang Berharga/ Penyimpan Barang & Pengurus Barang	14	5
5.	Bidang Pengembangan Pendapatan Daerah	26	8
6.	Bidang Penagihan	49	16
7.	Bidang Pendataan & Penetapan (DATAP)	77	25
<b>Jumlah</b>		<b>223</b>	<b>72</b>

Sumber: Dinas pendapatan kota medan 2015

Jumlah sampel yang digunakan sebesar 72 sampel dari seluruh populasi. Pengambilan sampel di setiap bagian di perusahaan menggunakan *proposional sampling* yaitu mengambil sampel pada setiap bidang dilakukan secara proposional sesuai dengan jumlah populasi di setiap bagian tersebut. Adapun penentuan proporsi penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu khususnya karyawan di masing-masing bagian yang ada di Dinas pendapatan kota medan .

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3.4**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai – nilai budaya organisasi</li> <li>2. Resisten(kuat) terhadap tantangan eksternal dan internal.</li> <li>3. Mempunyai sistem peraturan formal dan informal.</li> <li>4. Memiliki koordinasi dan kontrol perilaku.</li> <li>5. Membangkitkan semangat berperilaku</li> </ol>	Likert
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan untuk maju</li> <li>2. Keamanan kerja</li> <li>3. Gaji</li> <li>4. Fasilitas</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap kerja</li> <li>2. Kedisiplinan karyawan</li> <li>3. Kerja sama</li> <li>4. Kualitas kerja</li> <li>5. Kehandalan</li> </ol>	Likert

**Sumber :** Tika (2006:3), Sunarto (2004:100), Mangkunegara (2009)

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,( 2006). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden.

- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,(2006). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden .

## 2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden
- b. Data sekunder data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

### 1. Penelitian Kepustakaan(*Library Researh*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Pengamatan

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

**Tabel 3.5**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pertanyaan	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 : kuncoro (2006:86)

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20,0 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0 Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{alpha}$  positif atau lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan reliable
- 2) Jika  $r_{alpha}$  negatif atau lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan tidak reliabel

### 2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

## 3. Uji statistik

Untuk menganalisis data penulis dengan menggunakan alat uji statistik dengan model analisis regresi linier berganda, Menurut sugiono (2006) analisis regresi linier berganda ialah merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan matematis antara variabel dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel independen (X). Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

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

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$ : Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$  : Budaya organisasi

$X_2$  : Kepuasan kerja

### G. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ( $\alpha = 0,01$  atau 10%).

Kriteria pengujian :

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

#### 2. Uji simultan ( Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 90%, kriteria pengujian :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

#### 3. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan dengan koefisien determinasi  $D = r^2 \times 100\%$ .





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel budaya organisasi 5,721 nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,666 Berdasarkan nilai tersebut maka variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja 2,460 nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,666 Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji F variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja 36,452 nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,13 berarti budaya organisasi dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,800. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 80,0% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 20,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan

## B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil uji yang jelaskan sesuai dengan objek yang di teliti, maka saran penulis dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Bagi perusahaan

Pihak perusahaan hendaklah memperhatikan peningkatan kerja karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan, agar program kerja yang di tetapkan dapat terlaksana sesuai dengan ketetapan yang telah di tentukan. Seperti pada faktor budaya kerja dan peningkatan kerja agar kepuasan kerja pegawai dispenda dapat tercapai.

### 2. Bagi peneliti lain

Peneliti selanjutnya diharapkan dalam melakukan penelitian dengan judul yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, menambahkan variabel lain yang lebih bervariasi terhadap kepuasan kerja agar hasil yang di teliti lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

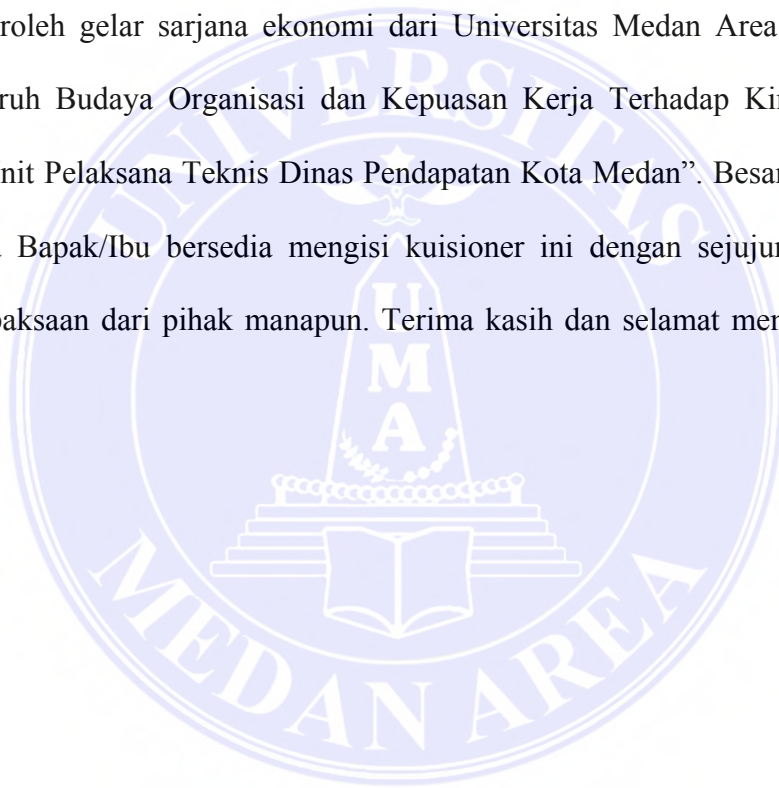
- Andana Komang; Mujiyati Ni Wayan; Sriahti Ayu (2008). **Perilaku Organisasi**, edisi pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ghanie (2012) meneliti “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Astra**”
- Kusdi (2011). **Budaya Organisasi**, Jakarta Penerbit : Salemba Empat
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu (2009). **Evaluasi Kinerja SDM**, cetakan keempat Bandung Penerbit : PT Refika Aditama
- Mariani (2014) meneliti “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**”
- Mudrajad kuncoro,2009.“**Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**”,penerbit Erlangga.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2
- Nawawi Hadari (2008) . **Manajemen Sumber Daya Manusia** ,Yogyakarta Penerbit : Gadjah Mada University Press
- Noor Juliansyah (2011). **Metodologi Penelitian**. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Situmorang Helmi Syafrizal dan Lufti Muslich (2015). **Analisis Data**, edisi tiga, Medan Penerbit : USU Pers
- Sunarto (2004) . **Perilaku Organisasi** , Yogyakarta : CV.Grafika Indah Yogyakarta
- Sugyono, ( 2006), “**Metode Penelitian Bisnis**”, Bandung : CV. ALFABETA.
- Thoha Miftah (2008) . **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya** , edisi satu, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Tika Pabundu (2006) . **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan** ,cetakan pertama Jakarta : Sinar Grafika Offset
- Wibowo (2007). **Manajemen Kinerja, edisi pertama**, Jakarta Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada

**Lampiran I**  
**KOSIONER**

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Kota Medan**

**Bagian I**

Saya Eko Wardoyo mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dari Universitas Medan Area dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Kota Medan". Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.



## Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Pria  
b. Wanita
4. Usia : a. Antara 23 – 30 tahun  
b. Antara 30 – 35 tahun  
c. Antara 35 – 40 tahun  
d. Antara 40 – 55 tahun

## Bagian II

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Setiap pertanyaan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut:

No	Pertanyaan	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

2. Berilah tanda ceklist (✓) pada salah satu jawaban yang saudara pilih

### Budaya Organisasi (X1)

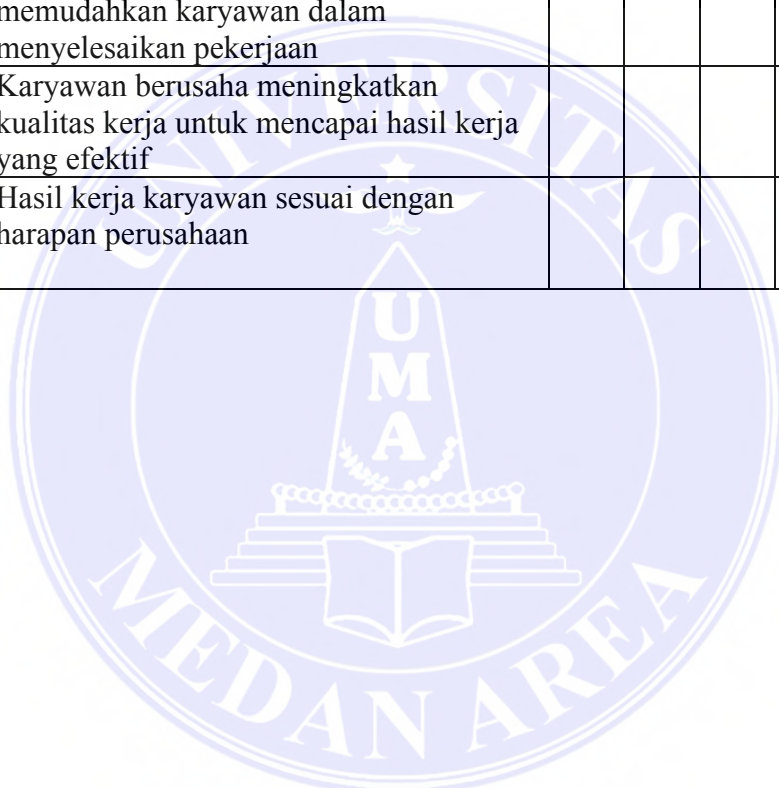
No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan harus menuruti peraturan dan kebiasaan yang ada dalam perusahaan saya					
2.	Karyawan selalu menjaga meningkatkan semangat kerja untuk menjaga stabilitas kerja di perusahaan					
3.	Dengan peraturan dan ketentuan yang ada karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien					
4.	Karyawan berperilaku sopan sesama rekan kerja untuk menjaga keselarasan kerja dalam mencapai program kerja yang ditetapkan					
5.	Prosedur kerja yang ada membangkitkan semangat perilaku karyawan untuk dapat bekerja dengan baik					

### Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan berprestasi diberikan peluang untuk memperoleh jenjang karir sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2.	Perusahaan memberi kemandirian dan kenyamanan sehingga karyawan dapat lebih fokus di dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
4.	Fasilitas kerja yang ada memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
5.	Karyawan bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan					

## Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditelaah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Karyawan dapat memanfaatkan jam kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
3.	Kebersamaan kerja sesama karyawan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai hasil kerja yang efektif					
5.	Hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan					



**LAMPIRAN 2**  
**Hasil jawaban responden**

Budaya organisasi (X1)					Kepuasan kerja (X2)					Kinerja pegawai (Y)				
q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4



4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3
3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	2	3	2	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5

5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5
3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4
4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4

**LAMPIRAN 3**  
**Hasil pengolahan data SPSS**

**1. Frekuensi Jawaban Responden**

**Budaya Organisasi (X1)**

**q1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	14	19,4	19,4	19,4
Valid 4,00	40	55,6	55,6	75,0
Valid 5,00	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**q2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,4	1,4	1,4
Valid 3,00	9	12,5	12,5	13,9
Valid 4,00	39	54,2	54,2	68,1
Valid 5,00	23	31,9	31,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**q3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	8,3	8,3	8,3
Valid 4,00	48	66,7	66,7	75,0
Valid 5,00	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,4	1,4	1,4
3,00	8	11,1	11,1	12,5
Valid 4,00	33	45,8	45,8	58,3
5,00	30	41,7	41,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	6	8,3	8,3	8,3
Valid 4,00	43	59,7	59,7	68,1
5,00	23	31,9	31,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

### Kepuasan Kerja (X2)

q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	5	6,9	6,9	6,9
Valid 4,00	44	61,1	61,1	68,1
5,00	23	31,9	31,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	6	8,3	8,3	8,3
Valid 4,00	42	58,3	58,3	66,7
5,00	24	33,3	33,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	12,5	12,5	12,5
Valid 4,00	43	59,7	59,7	72,2
Valid 5,00	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	5,6	5,6	5,6
Valid 4,00	37	51,4	51,4	56,9
Valid 5,00	31	43,1	43,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	15	20,8	20,8	20,8
Valid 4,00	20	27,8	27,8	48,6
Valid 5,00	37	51,4	51,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

## Kinerja Pegawai (Y)

q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	14	19,4	19,4	19,4
4,00	38	52,8	52,8	72,2
5,00	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	15,3	15,3	15,3
4,00	35	48,6	48,6	63,9
5,00	26	36,1	36,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,4	1,4	1,4
3,00	15	20,8	20,8	22,2
4,00	42	58,3	58,3	80,6
5,00	14	19,4	19,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	8,3	8,3	8,3
Valid 4,00	44	61,1	61,1	69,4
Valid 5,00	22	30,6	30,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

q15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	8,3	8,3	8,3
Valid 4,00	44	61,1	61,1	69,4
Valid 5,00	22	30,6	30,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

## 2. Uji Validitas Dan Realibilitas

### Budaya Organisasi (x1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17,2000	3,314	,659	,693
VAR00002	16,9333	3,210	,638	,700
VAR00003	16,8667	3,267	,747	,665
VAR00004	16,8000	4,029	,349	,797
VAR00007	17,0000	4,143	,376	,785

## Kepuasan Kerja (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	16,9333	2,352	,554	,594
VAR00002	16,6000	2,400	,673	,556
VAR00003	17,0000	2,429	,420	,659
VAR00004	16,5333	2,695	,390	,716
VAR00007	16,9333	2,924	,371	,673

## Kinerja Karyawan (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00008	16,6667	2,381	,616	,629
VAR00009	16,4000	2,686	,692	,615
VAR00010	16,7333	3,067	,437	,704
VAR00011	16,6667	2,381	,616	,629
VAR00012	17,0000	3,571	,346	,793



### 3. Teknik Analisis Data

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	6,325	1,876		3,371	,001					
Budaya organisasi	,440	,077	,561	5,721	,000	,686	,567	,480	,732	1,366
kepuasan kerja	,242	,098	,241	2,460	,000	,532	,284	,206	,732	1,366

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,656	2	56,328	36,452	,000 <sup>b</sup>
	Residual	106,622	69	1,545		
	Total	219,278	71			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

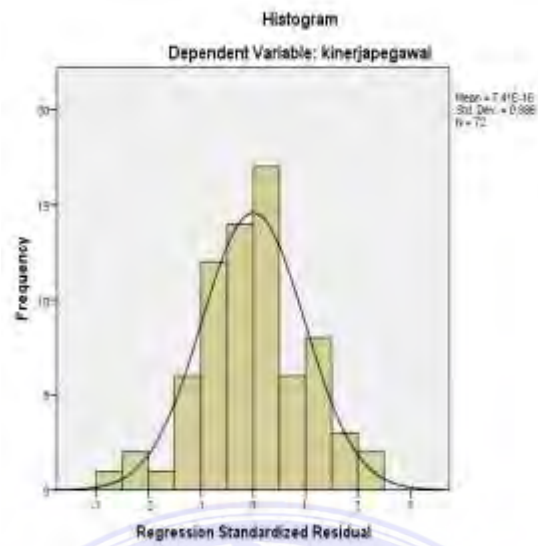
b. Predictors: (Constant), kepuasankerja, budayaorganisasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

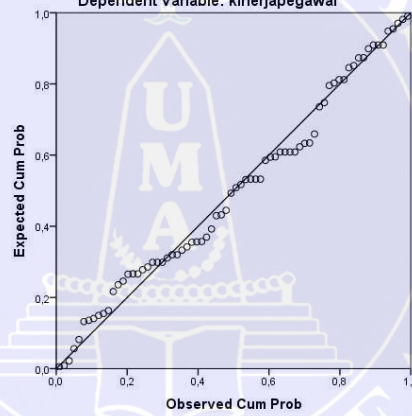
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 <sup>a</sup>	,714	,800	1,24308

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, budayaorganisasi

b. Dependent Variable: kinerjapegawai



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: kinerjapegawai



**Scatterplot**

Dependent Variable: kinerjapegawai

