

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAAN KERJADAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA
PADA PTPN IV UNIT GUNUNG BAYU**

TESIS

OLEH

**MUHAMMAD ERWIN JULIAWAN NASUTION
NPM. 191802015**



**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

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 1/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)1/7/24

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAAN KERJADAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA
PADA PTPN IV UNIT GUNUNG BAYU**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**MUHAMMAD ERWIN JULIAWAN NASUTION
NPM. 191802015**

**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

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 1/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)1/7/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER AGRIBISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada PTPN IV Unit Gunung Bayu
N a m a : Muhammad Erwin Juliawan Nasution
N P M : 191802015

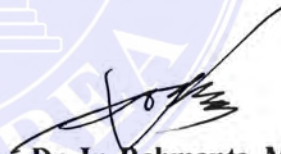
Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Pembimbing II



Dr. Ir. Rahmanta, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**



Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 20 September 2022

N a m a : Muhammad Erwin Juliawan Nasution

N P M : 191802015



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. M. Akbar Siregar, SE, M.Si
Sekretaris : Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si
Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
Pembimbing II : Dr. Ir. Rahmanta Ginting, M.Si
Penguji Tamu : Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 20 September 2022

Yang menyatakan,



Muhammad Erwin Juliawan Nasution

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Erwin Juliawan Nasution
NPM : 191802015
Program Studi : Magister Agribisnis
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA PADA
PTPN IV UNIT GUNUNG BAYU**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 20 September 2022

Yang menyatakan



Muhammad Erwin Juliawan Nasution

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 24 Juli 1971 di Marihat Ulu Kabupaten Simalungun dari Bapak Alm.H.A. Bachrum dan Ibu Hj. Mariana Harahap. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Penulis menikah dengan Rina Andalasari dan mempunyai tiga orang anak.

Pendidikan formal terakhir penulis tahun 1996 lulus Diploma di Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi dan tahun 2000 penulis lulus S1 di Universitas Islam Sumatera Utara Fakultas Pertanian Jurusan Agronomi. Beberapa pendidikan informal penulis yaitu Pembekalan Cakarpim PTPN IV (2005), Pelatihan pengendalian hama (2013), Pertemuan teknis kelapa sawit (2017), Pelatihan peningkatan kompetensi karpim melalui pemahaman falsafah kulturteknis tanaman kelapa sawit (2011) dan IHT Peningkatan kompetensi teknis dan manajerial kaur/kadistan PTPN IV (2013).

Penulis bekerja di PTPN IV dengan jenjang karir Manager kebun Unit Gunung Bayu tahun 2021 sampai saat ini, Manager kebun unit Marihat tahun 2019, Manajer kebun Batang Laping unit Usaha tahun 2017, dan Kebun Bah Jambi sebagai Asisten Kepala Tanaman tahun 2016, sebelum bekerja di PTPN IV penulis bekerja di PT.Agricon dengan posisi Field Assisstant dan PT.Eventis.CI posisi Penyuluh Lapangan.

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana pada PTPN IV Unit Gunung Bayu

Nama : Muhammad Erwin Juliawan Nasution
NPM : 191802015
Program Studi : Magister Agribisnis
Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
Pembimbing II : Dr. Ir. Rahmanta, M.Si

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan dalam perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV unit Gunung Bayu. Metode penelitian menggunakan analisis eksplanatif kuantitatif dan analisis regresi berganda dengan pengujian validitas dan realibilitas, uji normalitas, koefisien determinasi, uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57,4% kinerja karyawan pelaksana PTPN IV Unit Gunung Bayu dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,6% dijelaskan dalam penelitian ini. Kinerja karyawan pelaksana dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pelaksana

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance of Implementing Employees at PTPN IV Gunung Bayu Unit

Name : Muhammad Erwin Juliawan Nasution
Student Id. Number : 191802015
Study Program : Master of Agribusiness
Advisor I : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
Advisor II : Dr. Ir. Rahmanta, M.Si

Human resources are the company's most important assets in their role as implementing subjects for company policies and operational activities. This research aims to determine the influence of organizational culture, job satisfaction and work motivation on the performance of implementing employees. The population in this study was 84 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires to PT employees. Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu unit The research method uses quantitative explanatory analysis and multiple regression analysis with validity and reliability testing, normality test, coefficient of determination, f-test and t-test. The research results showed that 57.4% of the performance of PTPN IV Unit Gunung Bayu implementing employees was influenced by organizational culture, job satisfaction and motivation, while the remaining 42.6% is explained in this research. The performance of implementing employees is influenced by other variables that are not.

Keywords : *Organizational Culture, Job Satisfaction, Motivation and Performance of Implementing Employees*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas Rahmat, Nikmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pelaksana PTPN IV Unit Gunung Bayu”. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi Magister Agribisnis Program Pascasarjana di Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada: Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS selaku Komisi Pembimbing 1, Dr. Ir. Rahmanta, M.Si selaku Komisi Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan berbagai masukan, saran dan kritik yang bermanfaat bagi penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam tesis ini. Untuk itu kritik dan saran yang konstruktif akan sangat mambantu agar tesis ini dapat menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih, semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Medan, 19 Mei 2022



Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pelaksana”

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan material maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. M.sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Agribisnis, Dr. Ir. Syahbuddin Hasibuan, M.Si.
4. Komisi Pembimbing : Prof.Dr.Ir. Retna Astuti K, MS dan Dr.Ir. Rahmanta, M.Si
5. Ayah dan Ibunda serta isteri, ananda serta semua saudara/keluarga.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2019
7. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kinerja Karyawan Pelaksana.....	5
2.2 Penilaian Kinerja Karyawan Pelaksana.....	6
2.3. Budaya Organisasi.....	6
2.4 Kepuasan Kerja.....	7
2.5. Motivasi.....	8
2.6. Pengaruh Antar Variabel	9
2.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana	9
2.6.2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana.....	9
2.6.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana.....	9
BAB III METODE PENELITIAN	11
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	11
3.2 Metode Penelitian.....	11
3.3 Objek Penelitian	12
3.4 Defenisi Variabel dan operasionalisasi Penelitian	12
3.4.1 Definisi Variabel Penelitian.....	12
3.4.2 Operasionalisasi Variabel	12
3.5 Populasi dan Sampel	13
3.5.1 Populasi	13
3.5.2 Sampel.....	13
3.6 Teknik Sampling	14

3.7	Metode Pengumpulan Data	14
3.8	Metode Analisis Data	15
3.8.1	Analisis Data	15
3.8.2	Skala Model Likert	15
3.8.3	Pengujian Validitas dan Realibilitas	16
3.8.3.1	Uji Validitas	16
3.8.3.2	Uji Realibilitas	16
3.8.4	Uji Normalitas	17
3.8.5	Analisis Regresi Linear Berganda	17
3.8.6	Analisis Koefisiensi Determinasi	17
3.8.7	Rancangan Pengujian Hipotesis	17
3.8.7.1	Uji F (Uji Serempak) untuk pengujian hipotesis pertama	17
3.8.7.2	Uji T (Uji Parsial) untuk menguji hipotesis kedua	17
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	19
4.1	Hasil Penelitian	19
4.1.1	Analisis Deskriptif Responden	19
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel	20
4.1.2.1	Variabel Budaya Organisasi	21
4.1.2.2	Variabel Kepuasan Kerja	22
4.1.2.3	Variabel Motivasi	23
4.1.2.4	Variabel Kinerja Karyawan Pelaksana	24
4.1.3	Uji Validitas dan Realibilitas	25
4.1.3.1	Uji Validitas	25
4.1.3.2	Uji Realibilitas	27
4.1.4	Uji Normalitas	27
4.1.5	Analisis Regresi Linear Berganda	28
4.1.6	Pengujian Hipotesis	30
4.1.6.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	30
4.1.6.2	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	31
4.1.7	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	32
4.2.	Pembahasan	32
4.2.1.	Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Y)	32
4.2.2.	Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Y)	33
4.2.3.	Variabel Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana.....	33
4.2.4.	Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Y)	34

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	35
5.1 Kesimpulan.....	35
5.2 Saran	35
DAFTAR PUSTAKA	37
LAMPIRAN.....	41



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.1	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	7
3.1	Pola Skoring Kuesioner Skala Likert	15
3.2	Tafsiran Nilai Rata-Rata	16
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	19
4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	19
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	20
4.4	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi.....	21
4.5	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	22
4.6	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	23
4.7	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan pelaksana	24
4.8	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	25
4.9	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	25
4.10	Uji Validitas Variabel Motivasi.....	26
4.11	Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan pelaksana.....	26
4.12	Hasil Pengujian Realibilitas.....	27
4.13	Pendekatan Kolmogorov-Smirnov	27
4.14	Regresi Linear Berganda	29
4.15	Hasil Uji Signifikansi Simultan (F)	30
4.16	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	31
4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	32

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.1	Model kerangka teoritis penelitian	4
4.1	Grafik Regresi Linear	28
4.2	Pendekatan Histogram	28



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap karyawan memiliki keterampilan, dinamisme, dan daya cipta yang dibutuhkan organisasi untuk berkembang. Setia et al. (2020). Karena karyawan ini adalah sumber daya perusahaan yang paling signifikan dalam hal melakukan tugas operasional dan menetapkan aturan. Visi dan tujuan perusahaan harus diwujudkan semaksimal mungkin dengan penggunaan sumber daya manusia yang sebaik mungkin.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pelaksana. Sistem nilai yang dipilih oleh anggota organisasi untuk membedakan diri mereka dari orang lain memengaruhi cara mereka bekerja, berperilaku, dan berpergian. Budaya organisasi tertentu merupakan perilaku umum dari suatu organisasi yang mengekspresikan standar moral yang dijunjung tinggi oleh anggotanya dikenal sebagai budaya organisasi. Lebih tepatnya, kepemimpinan yang baik, ciri-ciri organisasi, dan praktik manajemen yang tepat membantu tujuan organisasi dengan menumbuhkan budaya organisasi yang produktif. (Sinungan, 2003).

Setiap karyawan memiliki jumlah kesenangan yang berbeda berdasarkan cita-cita yang dia pertahankan, klaim Setia et al. (2020). Ketika orang senang dengan pekerjaan mereka, itu berdampak pada bagaimana tugas diselesaikan dan dihargai. Jika organisasi perusahaan memperhatikan

kepentingan karyawan dengan keinginan, ide, dan harapan yang berbeda, maka dapat meningkatkan kinerja mereka yang berkinerja. Hal ini mempengaruhi motivasi setiap karyawan di tempat kerja untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan mencapai tujuan mereka. Menurut Muljani (2002), kebutuhan untuk memuaskan berbagai keinginan dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, seperti menyelesaikan suatu pekerjaan atau bekerja.

Salah satu BUMN perkebunan kelapa sawit yaitu PT Perkebunan Nusantara IV unit Gunung Bayu. Dalam mewujudkan kemajuan ekonomi dengan meningkatkan hasil produksi, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan pelaksana. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memantau secara langsung pekerjaan karyawan dan mengevaluasi hasil pekerjaannya.

Pada umumnya tingkat pendidikan karyawan di PTPN IV masih tergolong rendah, yaitu masih banyak karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SD, SMP, dan SMA, hanya beberapa dengan tingkat sarjana (S1). Dengan pendidikan, seseorang mampu berfikir lebih maju dan kreatif, berwawasan dan berpengetahuan luas maka akan memberikan semangat untuk bekerja keras demi perusahaan dan mencapai karir yang diinginkan. Sehingga tingkat pendidikan yang rendah juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Karyawan pelaksana di PTPN IV Unit Gunung Bayu terdiri dari krani, pemeliharaan dan pemanen. Kinerja karyawan dianggap penting untuk dikahi

untuk melihat kualitas kesuksesan sebuah perusahaan, dengan demikian dilakukan penelitian ini untuk mengkaji efek dari budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana.

1.2 Perumusan Masalah

Untuk itu, sangat penting untuk memperhatikan sejumlah aspek yang berdampak pada kinerja pekerja pelaksana, antara lain budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi. Kinerja pegawai pelaksana signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja personel pelaksana harus ditingkatkan dengan budaya perusahaan dan motivasi karyawan yang kuat. Organisasi juga harus memperhatikan lingkungan tempat pekerja bekerja agar kepuasan kerjakaryawan senantiasa konsisten.

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pelaksana PTPN IV unit Gunung Bayu.
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pelaksana PTPN IV unit Gunung Bayu.
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pelaksana PTPN IV unit Gunung Bayu.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengkaji pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan pelaksana PTPN IV unit Gunung Bayu.
2. Untuk mengkaji pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pelaksana PTPN IV unit Gunung Bayu.

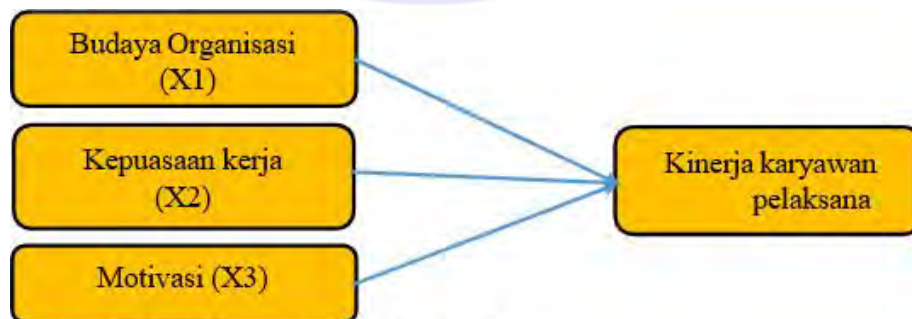
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pelaksana PTPNIV unit Gunung Bayu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Terdapat adanya pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan pelaksana di PTPN IV unit Gunung Bayu, sehingga dapat diketahui akan pentingnya pengelolaan budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk keberhasilan perusahaan.
2. Saat menginformasikan industri, penting untuk memperhatikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi. Hal ini karena dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja staf pelaksana.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penilaian ini didasarkan pada rumusan masalah dan didukung oleh penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, berikut ini adalah deskripsi model kerangka teori :



Gambar 1. Model kerangka teoritis penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan Pelaksana

Menerapkan kinerja yaitu salah satu elemen yang menentukan apakah bisnis atau organisasi akan berhasil mencapai tujuannya, dan perubahan kinerja eksekutif dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2013), efektivitas seorang pegawai sebagai pelaksana tergantung pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan pelaksana dapat dilihat dari hasil yang telah dikerjakan, sikap konsisten terhadap kinerja pada setiap karyawan sangatlah penting. Kinerja karyawan. Karyawan mestinya ditempatkan pada tempat kerja yang sesuai kompetensinya, sehingga memperoleh pendidikan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari sesuai dengan pekerjaannya. Motivasi, yang dihasilkan dari sikap karyawan terhadap bagaimana mereka mengatasi masalah pekerjaan (Mangkunegara, 2010).

Perusahaan dengan kinerja implementasi yang kuat dapat memenuhi tujuan yang diproyeksikan dan mengungguli pesaing karena memiliki dimensi yang dapat menonjolkan daya saing perusahaan pesaing. (Sari dan Heru, 2018). Menurut Tohardi (2002), pekerja mungkin bekerja untuk kepentingan perusahaan karena mereka memiliki kualitas kompetitif dan komparatif yang membuat mereka sulit untuk ditiru oleh pesaing. Akibatnya, karyawan berkinerja tinggi diantisipasi untuk ditiru oleh organisasi.

2.2 Penilaian Kinerja Karyawan Pelaksana

Perusahaan dan lembaga pemerintah harus menilai output dari staf mereka. Penilaian kinerja adalah proses yang mengevaluasi kinerja karyawan pelaksana. (Robbins, 2007).

Evaluasi kinerja merupakan salah satu pilihan mendasar dalam pemindahan (transfer) atau kemajuan karyawan, karena akan memastikan bahwa personel pelaksana melaksanakan pada tingkat yang tinggi sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. (Fatmawati dkk, 2012).

Salah satu pekerjaan paling penting bagi setiap manajer adalah penilaian kinerja. Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh evaluasi perusahaan terhadap seorang karyawan karena mereka percaya bahwa mereka akan diperlakukan tidak adil sehubungan dengan prestasi mereka. Karyawan akan termotivasi untuk tampil lebih baik dengan pencapaian mereka, dan jika mereka menyadari kekurangan mereka, mereka akan bekerja untuk memperbaiki diri dengan bantuan pemimpin mereka. (Fatmawati dkk, 2012).

2.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak terlepas dari individu yang dapat membentuk dirinya melalui lingkungannya. Sikap dan perilaku yang baik memerlukan prinsip dan norma yang diterima sebagai kebenaran dan diikuti sebagai standar perilaku. (Fatmawati dkk, 2012).

Nilai-nilai yang dimiliki semua karyawan membentuk budaya organisasi.

Purnamie (2014) menambahkan bahwa budaya organisasi dapat mengambil berbagai bentuk, termasuk: 1) perilaku rutin yang sering diamati di tempat kerja; 2) peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan 3) sentimen rasa atau iklim (atmosphere) yang dialami setiap karyawan.

Pedoman untuk menafsirkan koefisien korelasi dapat digunakan untuk memastikan tingkat pengaruh budaya organisasi.

Tabel 1.1 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval K	Efisien	Tingkat Hubungan
0.00	- 0.199	Sangat Rendah
0.20	- 0.399	Rendah
0.40	- 0.599	Sedang
0.60	- 0.799	Kuat
0.80	- 0.1000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2006)

2.4 Kepuasan Kerja

Loyalitas karyawan dapat meningkat jika organisasi jika dapat mencapai apa yang diinginkannya, yang akan menghasilkan kepuasan kerja. Koesmono (2005) melanjutkan dengan mengatakan bahwa agar pekerja dapat berkinerja lebih baik,kepuasan kerja harus mendapat perhatian khusus.

Tingkat kepuasan berkerja yang tinggi pada seorang karyawan akan cenderung memiliki pemikiran yang positif tentang pekerjaannya, dan sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja rendah maka akan cenderung memiliki pemikiran yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Output yang disampaikan karyawan kepada organisasi berupa tenaga,

pikiran, waktu, dan lain- lain, sedangkan input yang diterima berupa gaji, tunjangan tambahan, dan lain- lain, menurut Kreitner dan Kinicki (2005), kepuasan kerja hasil dari pandangan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.5. Motivasi

Motivasi menjadi faktor luar untuk mempengaruhi individu atau kelompok kerja untuk membuat keputusan (Samsudin, 2010).

Menurut Sunyoto (2013), tujuan yang memotivasi:

1. Dorongan kerja.
2. Peningkatan semangat kerja staf & kepuasan kerja.
3. Meningkatkan produktivitas personel.
4. Menjaga stabilitas dan loyalitas staf.
5. Meningkatkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
6. Menumbuhkan lingkungan kerja dan hubungan yang positif.
7. Mendorong partisipasi dan daya cipta karyawan.
8. Menaikkan kesejahteraan karyawan.
9. Menaikkan tanggung jawab sebagai rasa utama atas pekerjaannya.

Nawawi dan Hadari (2005) motivasi adalah proses psikologis yang terjadi dalam interaksi antara kepribadian yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan manusia. Hasil dari proses ini adalah dorongan, kemauan, dan keinginan untuk bertindak/bertindak melalui pengambilan keputusan.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana

Menurut Santoso (2013), budaya organisasi dan kinerja memiliki hubungan, dan dengan meningkatkan kualitas variabel yang sudah ada di perusahaan, kinerja dapat ditingkatkan. kinerja pekerja pelaksana. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa peningkatan budaya organisasi akan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja personel pelaksana.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana

Kepuasan karyawan meningkat sebanding dengan seberapa banyak bidang pekerjaan mereka yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, dan sebaliknya (Robbins dan Judge 2015). Selain itu, penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pelaksana mendukung klaim ini. (Nur 2013: Tobing 2009: Indrawati 2013: Damayanti dkk, 2018).

Menurut hasil pengujian dan analisis Changgriawan (2017), jelas bahwa variabel independen kepuasan kerja yang digunakan berdampak pada seberapa baik kinerja personel pelaksana.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana

Karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka lebih termotivasi.. Manajer yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, di sisi lain, memiliki bakat yang lebih tinggi karena motivasi mereka yang kuat.

Motivasi seseorang dimulai dengan adanya dorongan, keinginan, atau kebutuhan untuk bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Ini menunjukkan tingkat dorongan, usaha, intensitas dan pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut penelitian Tarrigan (2019), hubungan antara motivasi dengan kinerja staf senior di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi survei PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Gunung Bayu yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Periode survei adalah dari Januari 2022 hingga Februari 2022.

3.2 Metode Penelitian

1. Analisis eksplanatif kuantitatif. Untuk melihat dan menganalisis fakta yang terjadi dilapangan tanpa mendalami sebuah data yang ada merupakan kuantitatif eksplanatori, (Bungin, 2001).
2. SPSS menjadi alat ukur untuk menganalisis pengaruh-pengaruh dari variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Motivasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap interaksi antara variabel menggunakan variabel lain untuk menguji hipotesis, dengan menggunakan analisis kuantitatif eksplanatori dan analisis regresi untuk melihat dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.3 Objek Penelitian

Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi adalah topik penelitian studi ini, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3.4 Definisi Variabel dan operasionalisasi Penelitian

3.4.1 Definisi Variabel Penelitian

Penelitian memiliki variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu:

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

1. Sistem nilai yang ada pada setiap perilaku individu dikenal sebagai budaya organisasi (X1), dan dinyatakan dalam persentase (%).
2. Kepuasan kerja (X2), suatu sikap yang mencerminkan kenikmatan seorang karyawan dengan apa yang perusahaan berikan, diukur dalam persentase (%).
3. Motivasi kerja (X3) adalah pola pikir yang mengungkapkan kebahagiaan seseorang atas pekerjaannya sebagai persentase (%) perbedaan antara gaji yang mereka peroleh dan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
4. Kinerja personel pelaksana (Y) adalah hasil usaha seseorang dalam

menyelesaikan tugas dalam persentase (%).

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

527 karyawan PT. Unit Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayumerupakan populasi dari survei ini.

3.5.2 Sampel

Pengukuran sampel untuk mengetahui besarnya sampel yang diambil pada saat mempelajari objek tersebut. Keputusan ukuran sampel dapat didasarkan pada statistik atau perkiraan survei. Pengambilan sampel dilakukan sedapat mungkin untuk memperoleh sampel yang baik. Seluruh personel Unit PTPN IV Gunung Bayu, dan jumlah sampel dianggap representatif.

Husein Umar (2003) mengungkapkan untuk menghitung besarnya sampel yang akan digunakan dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *slovin* yaitu dengan rumus :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e = Persen Kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel

yang dapat ditolerir (e dalam penelitin ini ditentukan sebesar 100%)

Berdasarkan rumus tersebut dengan populasi 527 karyawan PTPN IV unit Gunung Bayu, maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

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

$$= \frac{527}{1 + (527 \times (0,1)^2)}$$

$$= 84,05 = 84$$

Berdasarkan teknik tersebut, maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 84 orang.

3.6 Teknik Sampling

Strategi pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, dimana dengan menseleksi secara acak pada individu yang berada didalam sampel.

3.7 Metode Pengumpulan Data

1. Kuisisioner.

Memberikan responden yang merupakan bagian dari pertanyaan sampel penelitian atau komentar tertulis adalah bagaimana kuisisioner mengumpulkan data. Pertanyaan angket bersifat tertutup dan jawaban telah disediakan untuk memudahkan peneliti dalam meneliti data; ini juga akan memudahkan responden untuk memberi tanggapan yang sesuai.

2. Studi kepustakaan

Dengan mengumpulkan dan pengetahuan dari berbagai literatur, termasuk buku dan jurnal terkait dengan kesulitan penelitian, yang dapat digunakan

sebagai panduan untuk mempelajari, mempelajari, dan meninjau.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Data

Analisis data merupakan pengorganisasian dan perakitan data yang telah diperoleh untuk meletakkannya dalam format yang lebih bermanfaat. Dimungkinkan untuk menghasilkan data kuantitatif dan memanfaatkan alat ukur untuk pengukuran dengan menggunakan skala pengukuran yang telah dikembangkan dan digunakan sebagai keaslian hasil pengujian.

3.8.2 Skala Model Likert

Skala pertanyaan ini, diukur dengan 5 kategori tanggapan, yaitu:

Tabel 3.1 Pola skoring kuesioner skala likert

Bobot Nilai		
Pilihan jawaban	Pertanyaan positif (+)	Pertanyaan negative (-)
Sangat setuju/selalu/sangat baik/.....	5	1
Setuju/sering/baik/....	4	2
Ragu-ragu/kadang-kadang/cukup baik/...	3	3
Tidak setuju/jarang/kurang baik/.....	2	4
Sangat tidak setuju/tidak pernah/tidak baik..	1	5
Sumber: (Sugiyono, 2016)		

Nilai jawaban responden juga akan mengungkapkan pentingnya setiap indikasi yang digunakan untuk mengkuantifikasi setiap variabel. Ukuran variabel yang paling kuat (dominan) adalah yang indikatornya memiliki nilai rata-rata tertinggi.

Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interva L		Kriteria
1,00	- 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81	- 2,60	Tidak baik/rendah
2,61	- 3,40	Cukup/sedang
3,41	- 4,20	Baik/tinggi
4,21	- 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: (Umar dan Husein, 2011)

3.8.3 Pengujian Validitas dan Realibilitas

3.8.3.1 Uji Validitas

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dikatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Apabila sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak valid.

3.8.3.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah ukuran keandalan peralatan penelitian. Pengukur yang andal adalah yang menyediakan data yang sama ketika diukur berulang kali pada objek yang sama. Setelah memperoleh nilai keyakinan ukuran (r_{hitung}), bandingkan nilai ini dengan tabel responden tingkat aktual. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, instrumen tersebut dikatakan terpercaya. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, perangkat tersebut dikatakan tidak dapatdipercaya.

Dalam Sugiyono (2002) dikatakan bahwa, untuk melihat interpretasi mengenai besar koefesien korelasi adalah sebagai berikut :

- a) Antara 0,008 – 1,000 = Reliabilitas sangat tinggi
- b) Antara 0,006 – 0,800 = Reliabilitas tinggi
- c) Antara 0,004 – 0,600 = Reliabilitas cukup
- d) Antara 0,002 – 0,400 = Reliabilitas rendah
- e) Antara 0,000 – 0,200 = Reliabilitas sangat rendah

3.8.4 Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov pada sig 5%. Program SPSS memungkinkan keputusan dasar dibuat berdasarkan probabilitas:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal (Santoso 2012).

3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji regresi.

3.8.6 Analisis Koefisiensi Determinasi

Nilai estimasi (R-squared) menuju 1, maka variabel dependen dikatakan dijelaskan dengan baik oleh variabel independen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R-kuadrat) jauh dari 1 atau mendekati nol (0), variabel terikat tidak menjelaskannya dengan baik. Uji ini untuk melihat persentase pengaruh variabel bebas ke variabel terikat. (Widarjono,2018).

3.8.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.8.7.1 Uji F (Uji Serempak) untuk pengujian hipotesis pertama

Untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama memiliki pengaruh pada variabel terikat, maka diperlukan uji F.

3.8.7.2 Uji T (Uji Parsial) untuk menguji hipotesis kedua

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan SPSS sehingga

pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Suatu hipotesis diuji untuk disetujui atau ditolakny suatu keputusan dapat ditulissebagai:

$H_0 : \rho \leq 0$ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pelaksana.

$H_1 : \rho > 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pelaksana.

Selanjutnya membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$ untuk tingkat signifikansi (α) = 5%

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi, kepuasan kerja & motivasi jika ditingkatkan akan menjadi faktor yang memiliki dampak pada kinerja karyawan PTPN IV Unit Gunung Bayu
2. Semua faktor ini, ketika bekerja dengan baik atau selaras dengan tenaga kerja, dapat mempengaruhi kinerja manajemen, sehingga pendapatan perusahaan meningkat.
3. Variabel bebas memiliki dampak pada kinerja pegawai pelaksana PTPN IV Unit Gunung Bayu.

5.2 Saran

1. Perusahaan diharuskan menciptakan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Para pemimpin bisnis dapat melakukan pendekatan atau menganalisis secara langsung setiap karyawan untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan yang mendukung setiap pekerjaan berdasarkan tanggung jawab masing-masing karyawan. Penghargaan karyawan yang luar biasa sebagai motivasi dan insentif untuk komitmen karyawan.
2. Perusahaan dapat membuat evaluasi kinerja karyawan demi memantau dan mengapresiasi karyawan.
3. Untuk peneliti yang lain dapat menemukan penemuan lainnya mengenai

faktor-faktor pengaruh kinerja karyawan.



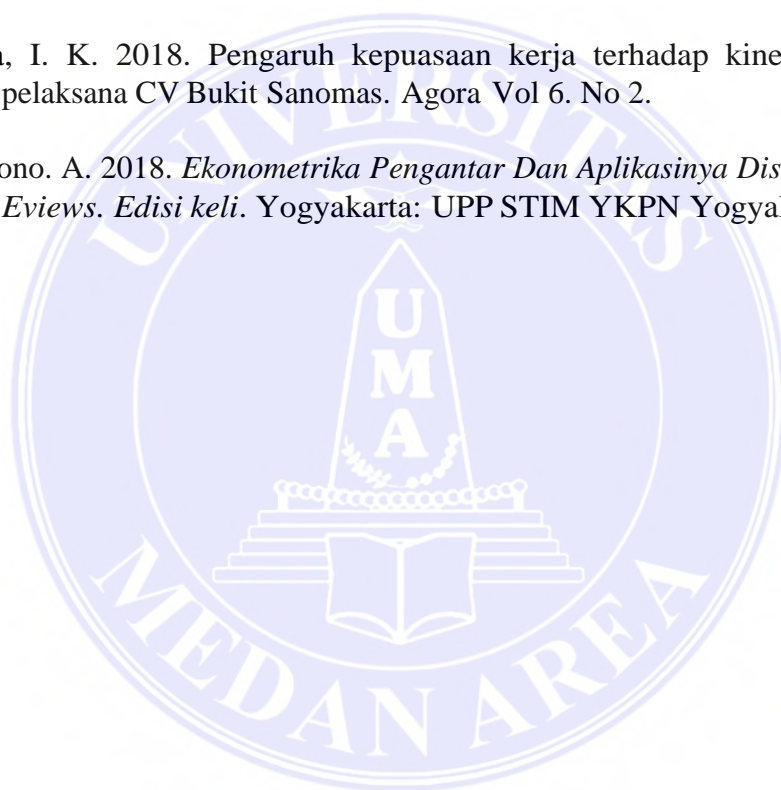
DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pelaksana. *Jurnal management & bisnis* Vol 14. No 2
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Changgriawan, G. S. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pelaksana Di One Way Production*. *Agora* vol 5. No 3.
- Damayanti, R. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pelaksana (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV* No 2.
- Fatmawati, Mahdani, Idris. S. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Iain Arraniry Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol.1 No. 1. Hal: 25- 40.
- Febriyana, w. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pelaksana PT. Kabepe Chakra. *E-Proceeding Management*: vol 2. No 3.
- Indrawati, A. D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pelaksana Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*. Vol 7. No2. Hal:153-142.
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: Uin- Malang Pers.
- Koesmono, H., 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*. Disertasi. Surabaya: Universitas Airlangga
- Kritner and kinichi. 2005. *Organizational behavior fifth edition*, irwin mc graw hill. Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jogjakarta: Erlangga
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior (11thed)*. Singapore: McGraw Hill Company.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Retika Aditama.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta. BPFEMasrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,*
- Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Mathis, R. L; Jackson; John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S., (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Munawirsyah, I. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pelaksana pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal bisnis administrasi*. Vol 7. No 2. Hal: 33-39.
- Muljani, N. 2002. *Kompensasi sebagai motivator utuk meningkatkan kinerja pegawai*. *Jurnal manajemen & kewirausahaan*. Vol 4. No 2. Hal: 108-122.
- Nawawi dan Hadari, 2005. *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur, S. 2013. Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), Hal: 739–749.
- Perera, G. D. N; Khatibi, A; Navaratna, N; and Chinna, K., 2014. *Job performance Among factory employees in apparel sector, asian. journal of management sciences & education*, 3 (1) Hal: 96-104.
- Purnamie, T. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra Wacana Media.
- Rivaidan Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Muria Kencana.
- Robbins, S.P dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S. P., 2007. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Indeks Gramadia.

- P. Dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku organisasi Buku 1*. Edisi 12. Jakarta: Salemba empat. Robbins, S. P. Dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index. Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sari, O. R dan Susilo, H. 2018. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X- unit usaha pabrik gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 64 No. 1.
- Santoso, S. 2012. *Panduaan Lengkap Spss Versi 20*. Jakarta: Pelex Media Komputindo
- Setia, A. Marnis, Garnasih, R. L. 2020. Analisis pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan teamwork terhadap kinerja karyawan pelaksana dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Perkenbunan Nusantara V (PTPN V) di Pekanbaru. *Jurnal ilmiah manajemen* Vol 8. No 2.
- Silalahi, U. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Pres.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dan R & B*. Edisi keenam Belas. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing, Diana, S.K.L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), Hal: 31– 37.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
- Tarigan, J. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol 9.No 2. Hal: 257-273.
- Umar, H. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. 2003. *Evaluasi Kerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Wijaya, I. K. 2018. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana CV Bukit Sanomas. *Agora* Vol 6. No 2.
- Widarjono. A. 2018. *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews. Edisi keli*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.



Lampiran I

KUESIONER

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pelaksana Pada PTPN IV Unit Gunung Bayu.

I. IDENTITAS

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Bagian/Jabatan :

II. PETUNJUK

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan yang tersedia, kemudian pernyataan tersebut akan diikuti lima jawaban. Bapak/Ibu/Saudari cukup memilih satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda ()
2. Bapak/Ibu/Saudari diharapkan dapat memberikan tanggapan/jawaban terhadap pernyataan yang ada di bawah ini sesuai dengan apa yang dirasakan.
3. Alternatif jawaban adalah:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Budaya Organisasi (XI)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Sinergi						
1	Saya bersedia membangun kerja sama antar kelompok kerja secara sinergis, terbuka dan membangun kolaborasi yang produktif					
2	Saya bersedia menjunjung tinggi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama					
Kepemimpinan						
3	Pimpinan selalu berbagi informasi mengenai strategi pengembangan perusahaan					
4	Pimpinan menegur dan berhak memutus kerja karyawan apabila karyawan tidak mematuhi peraturan yang diterapkan perusahaan					
Karakteristik						
5	Mempunyai semangat yang besar dan bersifat inovatif untuk dapat meningkatkan mutu perusahaan					
6	Memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan, dan berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan					
Profesionalisme						
7	Bersedia bekerja cerdas dan berorientasi pada hasil untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik					
8	Setiap karyawan di tuntut untuk kreatif dan kompeten di bidangnya masing-masing					
Kemandirian						
9	Saya mampu menjalankan fungsi kerja dan tugas yang diberikan perusahaan					
10	Saya mampu mengerjakan tugas karyawan lain yang diluar tugas saya					

Kepuasan Kerja (XII)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Promosi						
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi jabatan					
2	Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai status karyawan tetap					
Gaji						
3	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
4	Saya menerima gaji tepat waktu					
Pekerjaan						
5	Perusahaan memberikan penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan saya					
6	Pekerjaan yang diberikan cukup menantang					
Supervisi						
7	Pimpinan memerikan bimbingan dan arahan kepada semua karyawan.					
8	Pimpinan menampung berbagai masukan dan aspirasi dari semua karyawan.					
Rekan Kerja						
9	Rekan kerja dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.					
10	Menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja					

Motivasi (XIII)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Apresiasi						
1	Saya membutuhkan apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan untuk perusahaan					
2	Pimpinan memberikan ungkapan terima kasih/ penghargaan ketika saya bekerja dengan baik.					
Kemampuan diri						
3	Saya senantiasa bekerja sesuai keterampilan dan kemampuan untuk mencapai prestasi diri.					
4	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan.					
Support Pimpinan						
5	Pimpinan memberikan semangat atau motivasi kepada karyawan saat menjalankan pekerjaannya					
6	Pimpinan mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugasnya agar dapat mencapai target.					
Jaminan Kerja						
7	Setiap karyawan mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					
8	Perusahaan memberikan jaminan masa tua kepada seluruh karyawan.					
Keselamatan dan kenyamanan						
9	Perusahaan melakukan briefing mengenai konsep keselamatan kerja setidaknya sebulan sekali					
10	Tempat bekerja kondisinya nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai termasuk tempat ibadah.					

Kinerja karyawan pelaksana (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya bekerja secara teliti dan cekatan					
2	Saya bekerja dengan penuh perhitungan dan tanggung jawab					
Kuantitas						
3	Pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
4	Pimpinan sering memberi saya tugas tambahan karena menurutnya kinerja saya cukup bagus					
Ketepatan Waktu						
5	Saya mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan yang diberikan					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
Efektifitas						
7	Saya mampu bekerja secara efektif guna meningkatkan hasil kerja					
8	Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan secara efektif					
Kemandirian						
9	Saya mampu menjalankan fungsi kerja dan tugas yang diberikan perusahaan					
10	Saya mampu mengerjakan tugas karyawan lain yang diluar tugas saya					

Lampiran II

Hasil realibilitas budaya organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	10

Hasil realibilitas kepuasan kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	10

Hasil realibilitas motivasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

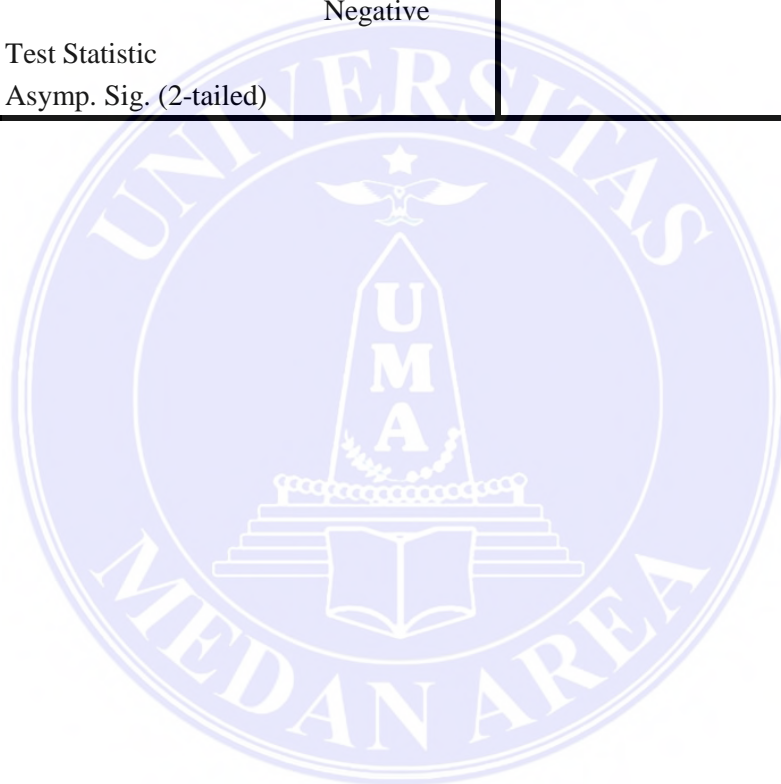
Hasil realibilitas kinerja karyawan pelaksana (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Lampiran III

Hasil uji normalitas

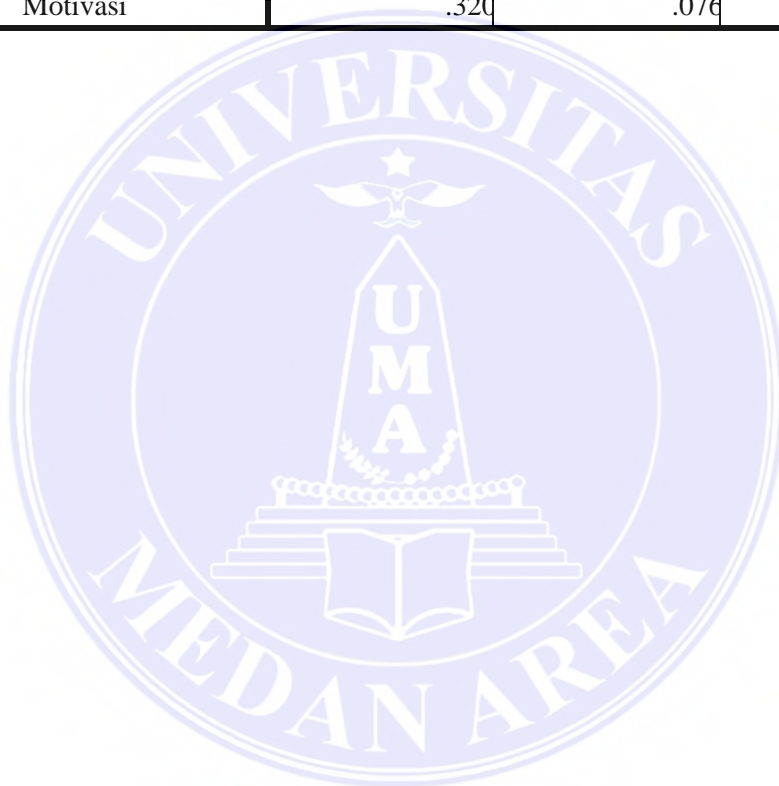
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77652016
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.057
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}



Lampiran IV

Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.849	3.476	
Budaya Organisasi	.211	.090	.220
Kepuasan Kerja	.282	.091	.299
Motivasi	.320	.076	.384



Lampiran V

Hasil Uji Signifikansi Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.943	3	117.648	35.930	.000 ^b
	Residual	261.950	80	3.274		
	Total	614.893	83			

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.849	3.476		1.970	.052
	Budaya Organisasi	.211	.090	.220	2.348	.021
	Kepuasan Kerja	.282	.091	.299	3.088	.003
	Motivasi	.320	.076	.384	4.229	.000

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.558	1.810

Lampiran VI

Hasil validasi data primer budaya organisasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.242*	.268*	.245*	.542**	.541**	.329**	.241*	.612**	.402**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.027	.014	.025	.000	.000	.002	.027	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.242*	1	.178	.519**	-.130	.072	.181	.031	.059	.086	.330**
	Sig. (2-tailed)	.027		.106	.000	.238	.514	.099	.777	.594	.438	.002
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	.268*	.178	1	-.132	.284**	.032	.301**	-.051	.331**	.212	.420**
	Sig. (2-tailed)	.014	.106		.230	.009	.770	.005	.647	.002	.053	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.245*	.519**	-.132	1	-.238*	.137	.214	.123	-.016	.302**	.330**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.230		.029	.214	.051	.267	.885	.005	.002
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	.542**	-.130	.284**	-.238*	1	.386**	.306**	.323**	.598**	.352**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.238	.009	.029		.000	.005	.003	.000	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.6	Pearson Correlation	.541**	.072	.032	.137	.386**	1	-.122	.294**	.510**	.409**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.514	.770	.214	.000		.268	.007	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.7	Pearson Correlation	.329**	.181	.301**	.214	.306**	-.122	1	.301**	.235*	.252*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.002	.099	.005	.051	.005	.268		.005	.031	.021	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

X1.8	Pearson Correlation	.241*	.031	-.051	.123	.323**	.294**	.301**	1	.284**	.301**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.027	.777	.647	.267	.003	.007	.005		.009	.005	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.9	Pearson Correlation	.612**	.059	.331**	-.016	.598**	.510**	.235*	.284**	1	.288**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.594	.002	.885	.000	.000	.031	.009		.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.10	Pearson Correlation	.402**	.086	.212	.302**	.352**	.409**	.252*	.301**	.288**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.438	.053	.005	.001	.000	.021	.005	.008		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TotalX1	Pearson Correlation	.775**	.330**	.420**	.330**	.646**	.583**	.539**	.588**	.708**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Hasil validasi data prime kepuasan kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.328**	.018	.117	.264*	.351**	-.015	.073	.316**	.310**	.504**
	Sig. (2-tailed)		.002	.870	.290	.015	.001	.895	.512	.003	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	.328**	1	.304**	-.075	-.151	-.068	.337**	.222*	-.173	.311**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.002		.005	.499	.170	.539	.002	.043	.115	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	.018	.304**	1	.206	.277*	.270*	.366**	.098	.285**	.338**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.870	.005		.060	.011	.013	.001	.376	.009	.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.117	-.075	.206	1	.636**	.549**	.087	.082	.427**	-.163	.489**
	Sig. (2-tailed)	.290	.499	.060		.000	.000	.431	.459	.000	.137	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	.264*	-.151	.277*	.636**	1	.745**	.101	.201	.668**	.175	.660**
	Sig. (2-tailed)	.015	.170	.011	.000		.000	.361	.067	.000	.110	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.6	Pearson Correlation	.351**	-.068	.270*	.549**	.745**	1	.146	.220*	.655**	.264*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.539	.013	.000	.000		.186	.045	.000	.015	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.7	Pearson Correlation	-.015	.337**	.366**	.087	.101	.146	1	.461**	.324**	.253*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.895	.002	.001	.431	.361	.186		.000	.003	.020	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

X2.8	Pearson Correlation	.073	.222*	.098	.082	.201	.220*	.461**	1	.109	.038	.496**
	Sig. (2-tailed)	.512	.043	.376	.459	.067	.045	.000		.324	.731	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.9	Pearson Correlation	.316**	-.173	.285**	.427**	.668**	.655**	.324**	.109	1	.280**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.003	.115	.009	.000	.000	.000	.003	.324		.010	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.10	Pearson Correlation	.310**	.311**	.338**	-.163	.175	.264*	.253*	.038	.280**	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.002	.137	.110	.015	.020	.731	.010		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TotalX2	Pearson Correlation	.504**	.442**	.557**	.489**	.660**	.703**	.562**	.496**	.643**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Hasil validasi data primer motivasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.570**	.619**	.249*	.358**	.073	.481**	.133	.272*	.132	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.022	.001	.508	.000	.229	.012	.233	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.2	Pearson Correlation	.570**	1	.555**	.324**	.205	.170	.346**	-.060	.383**	.169	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.062	.122	.001	.586	.000	.124	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.3	Pearson Correlation	.619**	.555**	1	.294**	.317**	.130	.487**	.091	.323**	.440**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.003	.238	.000	.408	.003	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.4	Pearson Correlation	.249*	.324**	.294**	1	.334**	.531**	.633**	.338**	.445**	.195	.668**
	Sig. (2-tailed)	.022	.003	.007		.002	.000	.000	.002	.000	.076	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.5	Pearson Correlation	.358**	.205	.317**	.334**	1	.594**	.357**	.569**	.650**	.161	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.062	.003	.002		.000	.001	.000	.000	.143	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.6	Pearson Correlation	.073	.170	.130	.531**	.594**	1	.391**	.677**	.704**	.142	.697**
	Sig. (2-tailed)	.508	.122	.238	.000	.000		.000	.000	.000	.198	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.7	Pearson Correlation	.481**	.346**	.487**	.633**	.357**	.391**	1	.435**	.533**	.300**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.005	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

X3.8	Pearson Correlation	.133	-.060	.091	.338**	.569**	.677**	.435**	1	.550**	.385**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.229	.586	.408	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.9	Pearson Correlation	.272*	.383**	.323**	.445**	.650**	.704**	.533**	.550**	1	.350**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.10	Pearson Correlation	.132	.169	.440**	.195	.161	.142	.300**	.385**	.350**	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.233	.124	.000	.076	.143	.198	.005	.000	.001		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TotalX3	Pearson Correlation	.559**	.519**	.621**	.668**	.704**	.697**	.771**	.660**	.815**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Hasil validasi data primer kinerja karyawan pelaksana (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	totally
Y.1	Pearson Correlation	1	.333**	.362**	.000	.346**	.523**	.486**	.196	.553**	.151	.737**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	1.000	.001	.000	.000	.073	.000	.171	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.2	Pearson Correlation	.333**	1	.258*	.017	.183	.262*	.152	.100	.204	.170	.524**
	Sig. (2-tailed)	.002		.018	.881	.096	.016	.167	.365	.062	.122	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.3	Pearson Correlation	.362**	.258*	1	-.099	.268*	.243*	.388**	.304**	.204	.259*	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018		.369	.014	.026	.000	.005	.063	.017	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.4	Pearson Correlation	.000	.017	-.099	1	.057	-.051	.014	.136	.186	.035	.239*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.881	.369		.605	.644	.897	.218	.090	.755	.028
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.5	Pearson Correlation	.346**	.183	.268*	.057	1	.233*	.434**	.160	.347**	.125	.605**
	Sig. (2-tailed)	.001	.096	.014	.605		.033	.000	.147	.001	.258	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.6	Pearson Correlation	.523**	.262*	.243*	-.051	.233*	1	.251*	.126	.442**	.084	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.026	.644	.033		.021	.253	.000	.445	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.7	Pearson Correlation	.486**	.152	.388**	.014	.434**	.251*	1	.020	.353**	.092	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.167	.000	.897	.000	.021		.857	.001	.407	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.8	Pearson Correlation	.196	.100	.304**	.136	.160	.126	.020	1	.133	.538**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.073	.365	.005	.218	.147	.253	.857		.228	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Y.9	Pearson Correlation	.553**	.204	.204	.186	.347**	.442**	.353**	.133	1	.030	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.063	.090	.001	.000	.001	.228		.788	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.10	Pearson Correlation	.151	.170	.259*	.035	.125	.084	.092	.538**	.030	1	.409**
	Sig. (2-tailed)	.171	.122	.017	.755	.258	.445	.407	.000	.788		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
totally	Pearson Correlation	.737**	.524**	.582**	.239*	.605**	.593**	.609**	.444**	.644**	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84