

JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 13 NOMOR 1, APRIL 2020

PENGARUH JUMLAH PENDUDUK DAN DANA PERIMBANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI KOTA PALEMBANG

✎ *M. Rryan Fauzi, Rini Efranti & Ali Akbar*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *Okta Restiana Putri & Rosmala Dewi*

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN

✎ *Sri Hastuti*

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *RR Dimas Veronica Priharti & Wulan Fitri*

IMPLEMENTASI *THEORY OF REASONED ACTION* OLEH AJEN FISHBEIN PADA PENELITIAN SIKAP DAN NORMA SUBJEKTIF TERHADAP MINAT MAHASISWA UNIVERSITAS BATURAJA MENABUNG SAHAM YANG ADA DI BURSA EFEK INDONESIA

✎ *Muhamad Mardiansyah & Darman Syafe'i*

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAN TOEBILAH PUTRA DI KEC. MERAPI BARAT KABUPATEN LAHAT

✎ *Melia Handayani*

ANALISIS EFISIENSI PENGGUNAAN MODAL KERJA PERUSAHAAN DENGAN RASIO KEUANGAN (STUDI KASUS PADA PT. SEMEN BATURAJA Tbk PERIODE TAHUN 2008-2017)

✎ *Yulitiawati & Desy Mandela*

PENGARUH KEPATUHAN WAJIB PAJAK HOTEL DAN RESTORAN TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DAERAH TAHUN 2017-2018 DI KABUPATEN OKU

✎ *Hasiatul Aini, Mardiah Kenamon & Isra*

PENGARUH *RETURN ON ASSETS* DAN *DEBT TO EQUITY RATIO* TERHADAP *DIVIDEND PAYOUT RATIO* DI PERUSAHAAN YANG TERCATAT DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2018

✎ *Eka Meiliya Dona*

PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN ANGKA KEMISKINAN TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2010-2018

✎ *Andri Irawan*

ISSN: 2085-0352



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 13 Nomor 1, April 2020

ISSN: 2085-0352

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
Email: fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

| | HAL. |
|---|-----------|
| 01. Pengaruh Jumlah Penduduk dan Dana Perimbangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Palembang <i>M. Riyan Fauzi, Rini Efrianti & Ali Akbar</i> | 1 - 20 |
| 02. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu <i>Okta Restiana Putri & Rosmala Dewi</i> | 21 - 36 |
| 03. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen <i>Sri Hastuti</i> | 37 - 54 |
| 04. Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu <i>Rr. Dimas Veronica Priharti & Wulan Fitri</i> | 55 - 78 |
| 05. Implementasi <i>Theory Of Reasoned Action</i> Oleh Ajen Fishbein Pada Penelitian Sikap dan Norma Subjektif Terhadap Minat Mahasiswa Universitas Baturaja Menabung Saham Yang Ada di Bursa Efek Indonesia <i>Muhamad Mardiansyah & Darman Syafe'i</i> | 79 - 89 |
| 06. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat <i>Melia Handayani</i> | 90 - 114 |
| 07. Analisis Efisiensi Penggunaan Modal Kerja Perusahaan Dengan Rasio Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Semen Baturaja, Tbk Periode Tahun 2008-2017) <i>Yulitiawati & Desy Mandela</i> | 115 - 133 |
| 08. Pengaruh Kepatuhan Wajib Pajak Hotel dan Restoran Terhadap Penerimaan Pajak Daerah Tahun 2017-2018 di Kabupaten OKU <i>Hasiatul Aini, Mardiah Kenamon & Isra</i> | 134 - 151 |
| 09. Pengaruh <i>Return On Assets</i> dan <i>Debt To Equity Ratio</i> Terhadap <i>Dividend Payout Ratio</i> di Perusahaan Tercatat di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018 <i>Eka Meiliya Dona</i> | 152 - 171 |
| 10. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Angka Kemiskinan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2010-2018 <i>Andri Irawan</i> | 172 - 192 |

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAN TOEBILAH PUTRA DI KECAMATAN MERAPI BARAT KABUPATEN LAHAT

Melia Andayani^{*)}

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on work performance at PT Aman Toebilah Putra, Merapi District Lahat Regency. The sample in this study was 40 responden. The data were collected through questionnaires and documentation. The simple linear regression analysis was carried out to test the hypotheses.

Based on test result of multiple linear regression and t test shows that a significant influence between organizational culture and job satisfaction on work performance at PT Aman Toebilah Putra, Merapi District Lahat. And based on simulate test show that organizational culture and job satisfaction together have a significant effect on employee performance on PT. Aman Toebilah Putra in Merapi Sub-District of District Lahat.

Keyword: *Organizational Culture, Job Satisfaction, work Performance employee*

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia atau karyawan meskipun alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran dan kontribusi manusia dalam mencapai tujuan organisasi tentu diperlukan prestasi kerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan. Apabila prestasi kerja karyawan baik maka tujuan organisasi akan tercapai,

sebaliknya apabila prestasi kerja karyawan buruk maka organisasi pun akan menurun.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja karyawan yang tinggi akan mendukung

^{*)}Dosen STIE Serelo Lahat

produktivitas organisasi sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa meningkatkan prestasi kerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Prestasi kerja pada masing-masing karyawan di PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat hasilnya tidak sama, ada yang melampaui target, ada yang sesuai bahkan tidak mencapai target atau sasaran kerja, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan di PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan harus mempunyai berbagai cara untuk meningkatkan prestasi kerja

karyawannya diantaranya dengan memperhatikan budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawannya. Kedua variabel tersebut sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas, efisiensi dari organisasi didalam menjalankan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Peningkatan prestasi kerja karyawan erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, ciri khas inilah yang menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah juga yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan dari norma-norma, nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu.

Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para pegawai di dalam suatu organisasi selain itu, budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi

dan pola kebiasaan dan falsafat dasar pendirinya, terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh semua karyawan yang terlibat didalamnya.

Selain budaya organisasi, pimpinan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi sejauh mana

individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan menimbulkan sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai hasil yang beragam. Di dalam Penelitian Amelia dkk (2016) budaya organisasi merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian Hapsary (2015) adanya pengaruh kepuasan kerja dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,003 ($p < 0,05$). secara bersama-sama adanya pengaruh yang positif budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Penelitian ini dilakukan berdasarkan

adanya dua alasan yaitu: (1) adanya *reseach gap* yang telah diungkapkan dalam paragraf sebelumnya, (2) adanya *research problem* yang ditemukan dilapangan.

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan pada PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat terlihat dalam melaksanakan suatu pekerjaan hasil yang dicapai oleh karyawan tidak sesuai standar kerja yang ditetapkan, target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan, penggunaan jam kerja yang kurang dimanfaatkan dengan baik, dilihat dari jam datang karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya, setiap melaksanakan pekerjaan karyawan selalu menunggu untuk diperintah dan dalam melaksanakan pekerjaan kurangnya kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aman Toebilah

Putra di Kecamatan Merapi Kabupaten Lahat.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *to achieve*” yang berarti mencapai”. Maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau apa yang dicapai. Prestasi kerja merupakan hal utama yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015) Menurut Mangkunegara (2015:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja juga sering diartikan sebagai prestasi kerja, sehingga memberikan pengertian prestasi kerja adalah kemampuan seseorang didalam menyelesaikan pekerjaan. Prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh pencapaian hasil prestasi tertentu. Menurut Sutrisno (2011:150) mengemukakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik yang mencakup kualitas maupun kuantitas untuk mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:126) faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Produktivitas
Adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input) masukan dalam hal ini prestasi kerja dapat disamakan dengan prestasi kerja.
2. Kedisipinan
Adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku
3. Loyalitas
Adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaa, jabatannya dan organisasi.
4. Partisipasi
Merupakan salah satu cara untuk motivasi yang mempunyai ciri khas yang lain
5. Motivasi
Merupakan suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan kerja seseorang

Indikator Prestasi Kerja

Indikator – indikator prestasi kerja karyawan Sutrisno (2013) dalam Eliana, dkk (2015) antara lain:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kualitas kerja dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah yang harus diselesaikan atau dikerjakan pegawai sesuai target yang telah ditetapkan dan dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar

tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu masalah

5. kerjasama

Kerjasama adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang ataupun lebih untuk mencapai tujuan atau target yang sebelumnya telah direncanakan dan disepakati bersama.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Luthan dalam Halimatussa'diah (2015:12) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Sondang dalam Halimatussa'diah (2015:12) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai

keyakinan para anggota organisasi. Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan berbeda meski keduanya bergerak pada bidang yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok dengan kebersamannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, keyakinan dan sikap yang dianut bersama para anggota yang berpengaruh terhadap pola

kerja serta pola manajemen organisasi.

Peran dan Fungsi Budaya Organisasi

Didalam suatu organisasi budaya dapat mempengaruhi karyawan. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak birokratis. Karakteristik tersebut dipersepsikan oleh karyawan sebagai budaya organisasi, diharapkan dapat memberi fungsi dalam mencapai prestasi kerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (Halimatussa'diah,2015:27) Peran dan fungsi budaya didalam suatu organisasi adalah:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
 4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
 5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali dan membentuk sikap serta perilaku.
3. **Control** (pengawasan) yaitu jumlah aturan atau pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku pekerja
 4. **Manajement support** (dukungan manajemen) yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya
 5. **Communiacation pattern** (pola komunikasi) yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal

Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Halimahtussa'diah(2015:28) adalah sebagai berikut:

1. **Individual initiative** (inisiatif perseorangan), yaitu tingkat tanggung, kebebasan yang dimiliki individu
2. **Risk tolerance** (toleransi terhadap resiko), yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko menjadi **agresif** dan **inovatif**

Menurut Robbins dalam (Farid Maslukan, 2015:5) menyatakan terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (**innovation and risk taking**) adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap **inovatif** dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengabdian resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan

2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperhatikan kecermatan, analisi dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*team orientation*) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama
6. Agresivitas (*aggressiveness*) sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu *agresif* dan *kompetitif* untuk

menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. Stabilitas (*stability*) adalah sejauhman kegiatan organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *Job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tiak menyenangkan dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut Wilson (2011) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi

karakteristiknya. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus memotivasi dalam bekerja sedangkan Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan menyenangkan dari hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya dalam memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif pegawai dari persepsi terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap karyawan/pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya (Hasibuan,2015).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian

kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan dan efektifitas kerja. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja Veithzal Rivai (2013:860) yaitu:

1. Isi pekerjaan

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemauan.

2. Supervisi.

Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan,

penyelia sering dianggap sebagai figur atasan.

3. Organisasi dan manajemen.

Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

4. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Pembayaran(upah/gaji).

Karyawan menginginkan suatu sisten pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka.'

6. Rekan kerja.

Mitra kerja ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja karyawan

7. Kondisi kerja.

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif.

1. *Penelitian kualitatif*, yaitu penelitian survei karena dalam pengumpulan data, peneliti menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuisisioner sebagai metode pokok Sugiyono (2015: 8) .

2. *Penelitian kuantitatif*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kausal), menguji teori, dan analisis data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2015: 8) penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian di interprestasikan. Dalam penelitian ini

menganalisis budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat.

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 40 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2015: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Aman Toebilah Lahat yang berjumlah 40 orang karyawan

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:83) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (sampling Jenuh). Menurut Sugiyono Metode Sensus (sampling jenuh) merupakan teknik penentuan

i. a. Jenis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif.

1. Penelitian kualitatif, yaitu penelitian survei karena dalam pengumpulan data, peneliti menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuisisioner sebagai metode pokok.
2. Penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kausal), menguji teori, dan analisis data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2015: 8) penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

Penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Dalam penelitian ini menganalisis budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat.

b. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015:3) sumber data ada 2 yaitu:

1. Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data ini didapat dari hasil penyebaran kuisisioner (angket) yang telah dirancang yang dapat menggambarkan tentang variabel yang diteliti yaitu mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Data sekunder

Merupakan data-data yang diperoleh melalui hasil pengolahan pihak kedua dan diperoleh dari studi pustaka.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk pengumpulan data akan menggunakan 2 (dua) metode yaitu:

a. Studi lapangan

1. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data oleh peneliti dengan melakukan pengamatan langsung objek penelitian. Pengamatan bertujuan untuk menghimpun data yang langsung dikumpulkan sendiri peneliti untuk melengkapi data yang sudah ada.

2. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang variabel – variabel yang diteliti (budaya organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja). Hasil wawancara tidak dianalisis secara statistik melainkan sebagai bahan informasi bagi penyusunan angket penelitian. Sedangkan alat yang digunakan adalah daftar pertanyaan yang akan digunakan sebagai pedoman wawancara.

3. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:142).

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel- variabel yang telah ditentukan sebelumnya.

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2013). Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai pertanyaan mengenai suatu pertanyaan dengan skala likert sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberi nilai 5
- b. Jawaban setuju diberi nilai 4
- c. Jawaban kurang setuju diberi nilai 3

d. Jawaban tidak setuju diberi nilai 2

e. Jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1

b. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi berupa catatan – catatan atau dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variabel*), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu:
 - a. Budaya organisasi (X1)
 - b. Kepuasan Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu: Prestasi kerja (Y).

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pembahasan tentang data yang diperlukan untuk mengukur ketiga variabel yang akan diteliti. Adapun variabel – variabel penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Luthan dalam Halimatussa'diah (2015:12) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi

Indikator – Indikator :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian detail
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi individu
- e. Orientasi tim
- f. Agresivitas

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang timbul dari pegawai sebagai hasil pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalamannya dalam bekerja.

Indikator - Indikator :

- a. Isi pekerjaan
- b. Supervisi

- c. Kesempatan untuk maju
- d. Pihak manajemen
- e. Pembayaran
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi kerja

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Indikator – Indikator :

- a. Disiplin kerja
- b. Kualita kerja
- c. Kuantitas kerja
- d. Inisiatif
- e. Kerjasama

Metode Analisis

Dalam penelitian ini, tujuan yang telah dikemukakan adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat, baik secara simultan maupun secara parsial. Adapun teknik analisis data yang

digunakan data penelitian ini adalah:

1. Analisis data deskriptif

Analisis ini adalah untuk menganalisis data yang terkumpul dan dipergunakan untuk mengidentifikasi karakteristik dari masing-masing variabel yang akan digunakan sebagai bahan analisis.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial yang digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi, dan analisis yang digunakan adalah:

a. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi (r) merupakan akar dari koefisien determinasi. Besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan

variabel yang lain dinyatakan dengan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf (r). besarnya koefisien korelasi akan berkisar antara -1 (negatif satu) sampai dengan + 1 (positif satu) sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2015:45). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar Nilai R^2 berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas budaya organisasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2), secara bersama-sama atau simultan terhadap

variabel terikat prestasi kerja (Y).

Uji hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas / independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat / dependen (Sugiyono, 2015). Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05. pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapat dari hasil pengolahan data melalui program SPSS *for window Versi students*.

Urutan pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi Ho dan H1

Ho: $\beta = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen secara terpisah

H1: $\beta \neq 0$ artinya terdapat pengaruh

seluruh variabel independen

terhadap

variabel

dependen

secara terpisah

- 2) Level of Significant $\alpha = 5\%$

- 3) Pengujian nilai t

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

$$S_{b_i} = \sqrt{\frac{S^2_{y,12}}{\sum x_{ij}^2 (1 - R_i^2)}}$$

$$S^2_{y,12} = \frac{JK(S)}{(n-k-1)}$$

Keterangan :

S_{b_i} = galat baku koefisien b_i

$S^2_{y,12}$ = galat baku taksiran dalam populasi

R_i^2 = koefisien antara X_1 dan X_2

- 4) Kesimpulan

Membandingkan antara t hitung dengan t tabel maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan

kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) Pengujian uji t dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Servis Solution versi students*).

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dengan asumsi bahwa : jika P value $< \alpha$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% (0.05).

1) Menentukan formulasi H_0
 H_1

$H_0: \beta = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_1: \beta \neq 0$ artinya terdapat pengaruh seluruh variabel bebas

terhadap variabel terikat

2) Penentuan level of signifikan 5% dipilih $\alpha = 0,05$

3) Perhitungan nilai F

$$F = \frac{JKR/k}{JGK/(n-k-1)}$$

Dengan:

$$JKR = b_1 \sum X_1y + b_2 \sum X_2y$$

$$JKT = \sum y^2$$

$$JGK = JKT - JKR$$

Dimana:

k = Jumlah variabel independen

n= Julah sampel

F = F hitung

4) Kesimpulan

Nilai F hitung diperoleh kemudian dibandingkan dengan F tabel. Apabila H_0 ditolak berarti ada pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Pengujian uji F dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *for Windows versi students*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Inferensial

a. Analisa Regresi Berganda

Hasil analisis Regresi berganda dapat dilihat pada tabel *Coefficient* berikut:

Hasil Coefficient Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.826 | 2.893 | | 3.396 | .002 |
| Budaya Organisasi | .254 | .085 | .396 | 2.989 | .005 |
| Kepuasan Kerja | .204 | .066 | .407 | 3.073 | .004 |

a. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_1) 0,254, kepuasan kerja (X_2) 0.204, dan nilai konstanta sebesar 9.826 sehingga persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 9.826 + 0,254X_1 + 0,204 X_2$$

Dengan diperoleh persamaan regresi diatas, maka dapat dibaca besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas serta hubungannya

terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- Koefisien konstanta $a = 9.826$ dimana nilai koefisien budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai konstan, maka nilai prestasi kerja karyawan sebesar 9.826
- Jika variabel budaya organisasi (X_1) dinaikan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel prestasi kerja sebesar 25.4%.
- Jika variabel kepuasan kerja (X_2) dinaikan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel prestasi kerja sebesar 20,4%.

b. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Koefisien Korelasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .600 ^a | .361 | .326 | 4.77953 |

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa nilai koefisien ganda (r) sebesar 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .600 ^a | .361 | .326 | 4.77953 |

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

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa nilai R² 0,361 artinya perubahan variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kontribusi 36,1 % sedangkan sisanya sebesar 63,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dilihat pada

tabel *coeficient* pada kolom *sig* (*significance*). Jika *probabilitas* nilai t atau signifikan < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono,2015).

Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.826 | 2.893 | | 3.396 | .002 |
| Budaya organisasi | .254 | .085 | .396 | 2.989 | .005 |
| Kepuasan kerja | .204 | .066 | .407 | 3.073 | .004 |

a. Dependent Variable: prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

1. Pengujian pengaruh variabel budaya organisasi (X₁) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Aman Toebilah Putra Di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat

a. $H_0: \beta_1 = t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau ($P\text{-value} > 0.05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

$H_1: \beta \neq 0$ $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau ($P\text{-value} < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

b. Analisa

Nilai t hitung budaya organisasi (X_1) sebesar 2.989 dengan derajat kebebasan $n-2 = 38$ diperoleh t tabel 2.023 atau taraf signifikan 0.05 atau ($P\text{-value} 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

c. Kesimpulan

$H_1: \beta \neq 0$ $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel} = 2.989 > 2.023$ atau ($P\text{-value} 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan

antara budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

2. Pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT.Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat

a. $H_0: \beta_1 = t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau ($P\text{-value} > 0.05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

$H_1: \beta \neq 0$ $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau ($P\text{-value} < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

b. Analisa

Nilai t hitung kepuasan kerja (X_1) sebesar 3.073 $> t$ tabel dengan derajat kebebasan $n-2 = 38$ diperoleh t tabel 2.023 atau taraf signifikan 0.00 atau ($P\text{-value} 0.04 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan

kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

c. Kesimpulan

$H_1: \beta \neq 0$ t hitung \geq t tabel = $3.073 > 2.023$ atau (*P-value* $0.04 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

b. Uji Simultan (F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dengan asumsi bahwa: jika *P value* $< \alpha$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% (0.05).

Hasil Uji F
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 476.674 | 2 | 238.337 | 10.433 | .000 ^a |
| Residual | 845.226 | 37 | 22.844 | | |
| Total | 1321.900 | 39 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel ANOVA atau F test didapat F hitung 10.433 dengan probabilitas 0,000 (*P value* $< \alpha$).

a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0, F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_i ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)
 $H_1: \beta_i \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0, F_h \geq F_t$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

b. Analisa

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 atau (*P-value* $0.00 < 0.05$) dan F hitung 10.433 ,maka H_0 ditolak dan H_i diterima berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya

organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y)

c. Kesimpulan

F hitung 10.433 dengan probabilitas $0.00 < 0.05$. Hal ini bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_1) 0,254, kepuasan kerja (X_2) 0.204, dan nilai konstanta sebesar 9.826 sehingga persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 9.826 + 0,254X_1 + 0,204X_2$$

Dengan diperoleh persamaan regresi diatas, maka dapat dibaca besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas serta hubungannya terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta $a = 9.826$ dimana nilai koefisien budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai konstan, maka nilai prestasi kerja karyawan sebesar 9.826
- b. Jika variabel budaya organisasi (X_1) dinaikan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel prestasi kerja sebesar 25.4%.
- c. Jika variabel kepuasan kerja (X_2) dinaikan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel prestasi kerja sebesar 20,4%.
- d. Nilai koefisien ganda (r) sebesar 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat.
- e. Nilai R^2 0,361 artinya perubahan variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kontribusi 36,1 % sedangkan sisanya sebesar 63,9 % dapat dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

- f. Nilai t hitung budaya organisasi (X_1) sebesar 2.989 dengan taraf signifikan 0.05 atau (P -value 0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) dan Nilai t hitung kepuasan kerja (X_2) sebesar $3.073 > t$ tabel dengan taraf signifikan 0.00 atau (P -value $0.04 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).
- g. Nilai F hitung 10.433 dengan probabilitas $0.00 < 0.05$. Hal ini bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Saran

- a. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya perusahaan lebih

mengembangkan budaya organisasi yang telah ada dan perlu terjalin human relation yang baik antara atasan dan karyawan dalam berkomunikasi. Karena apabila human relation telah terjalin dengan baik antara pimpinan, karyawan dan rekan kerja maka kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih efektifitas serta kendala yang dihadapi perusahaan lebih mudah untuk diselesaikan. Selain itu, Pimpinan juga harus membudayakan nilai yang dianut oleh perusahaan kepada setiap karyawan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan nilai yang dikehendaki. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional.

- b. Supaya prestasi kerja karyawan baik. Perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan

karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dimulai dengan memberikan reward agar karyawan lebih terpacu untuk bersaing secara sehat sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang ditargetkan, kondisi kerja yang baik, pemberian penghargaan prestasi kerja, menjaga hubungan baik antara rekan kerja serta meningkatkan pengetahuan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan agar lebih baik sehingga target kerja akan tercapai dengan baik.

Firsty Candra Novitasari.2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Misaja Mitra Pati.*

Hasibuan, Malayu.S.P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Handoko.T.hani.2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*BPFE.Yogyakarta

Halimatussa'diah.2015. *Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Pengelolah Lembaga Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Sutrisno, Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Sugiyono.2013. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”*, Cetakan ke-18, Penerbit: ALFABETA, CV.

Veithzal Rivai. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Cet.5. PT. Grafindo Persada.

Wilson Bangun.2012. *Manajemen Sumer Daya manusia..* PT.Gelora Aksara Pratama. Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, dkk.2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi.*

Eliana Febisca Mandiangan, dkk. 2015. *Pengaruh Prestasi kerja, Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. E. Jurnal Manajemen Unud. Vol.4 N0.5.*

Farid Maslukan.2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Surakarta. Naskah Dipublikasi*



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : fe@unbara.ac.id