



Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi)

Khoir Nisa Pangastuti

Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

ABSTRAKSI

Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan, maka faktor yang harus diperhatikan pihak manajer adalah budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Melalui budaya dapat memberikan gambaran kepada karyawan dalam berperilaku yang baik berdasarkan asas yang berlaku di perusahaan serta dengan motivasi karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi. Dari hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, sebaiknya perusahaan harus membentuk budaya organisasi yang baik dalam perusahaan untuk para karyawannya pada arah tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara pengambilan keputusan berdasarkan fakta tanpa memandang jabatan tertentu, membantu karyawan menyelesaikan masalah yang ada, kesolidan kerja tim dan adanya mufakat saat pengambilan keputusan serta memberi kesempatan pengembangan diri kepada seluruh karyawan dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien mutlak diperlukan agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 1999). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, karyawan, faktor kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan. Dengan budaya organisasi yang baik akan dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Koesmono (2005), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko, 2000). Dengan budaya organisasi yang melekat di sebuah organisasi, serta motivasi karyawan yang tinggi akan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Koesmono (2005), yang menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa sebagai tolok ukur dalam menilai kepuasan kerja tidak ada karena setiap individu berbeda standar kepuasannya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu terus memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

Rumusan Masalah

- Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi?
- Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi?

Tujuan Penelitian

- Menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik rokok krido Tani manunggal Ngawi.
- Menguji sigifikansi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins (1996) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Menurut Robbins (1996) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sistem makna bersama.

Budaya Organisasi berisi nilai-nilai, kepercayaan, pendapat, sikap, dan norma (Buchanan dan Huczyski 2007). Nilai-nilai kepercayaan tersebut merupakan perekat sosial yang mengikat anggota pada organisasi. Menurut Moleenar (2002), Kotler dan Heskett (1992) bahwa budaya organisasi mempunyai kekuatan yang penuh berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan seseorang dalam suatu kegiatan organisasi. Hal ini dijelaskan oleh Koesmono (2005), yaitu ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Ndraha (1999), juga dijelaskan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000) motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Maslow (1996) menjelaskan bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi.

Menurut Robbins (1996) bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dengan memandang penilaian karyawan terhadap tingkat pekerjaan yang mereka selesaikan sehingga kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan tersebut bisa memberi hasil positif dan memperoleh perhatian agar seorang karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Perusahaan dapat menggunakan faktor pemicu motivasi. Motivasi

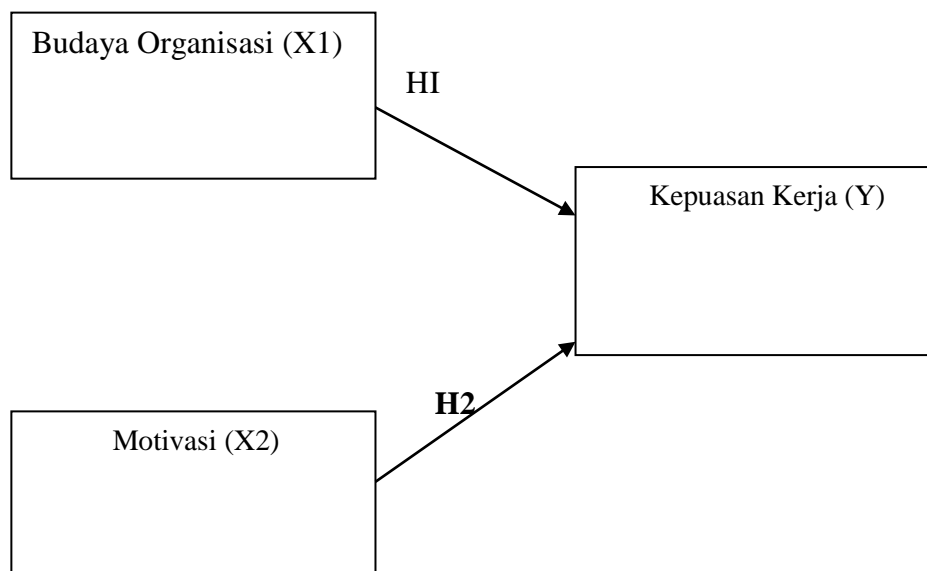
mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja seseorang secara signifikan (Koesmono, 2005).

Faktor pemicu tersebut meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan harapan, kebutuhan. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, adanya penghargaan atas prestasi, status, dan tanggung jawab. Faktor internal dan eksternal tersebut harus dipenuhi pada tingkat tertentu oleh perusahaan sesuai tingkatan manajerial pegawai. Motivasi mempunyai efek besar bagi perusahaan karena pada dasarnya individu akan merasakan kepuasan kerjanya apabila motivasi yang ada dapat meningkatkan gairah kerja karyawan. Penelitian Koesmono (2005) menunjukkan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan mengukur pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pengembangan teori budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi, maka penelitian ini mempunyai kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipahami kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian ini populasinya dan seharusnya sebagai sampel adalah karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2006). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dalam hal ini n adalah jumlah

sampel. Kriteria instrumen dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (Ghozali, 2006).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006). Untuk menguji apakah data normal atau tidak dapat menggunakan distribusi kumulatif dari data asli dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menurut Ghozali (2006) yaitu jika kebanyakan titik-titik berada dekat dengan garis atau menempel pada garis diagonal, maka dapat kita simpulkan jika model regresi memenuhi asumsi normalitas sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi regresi normalitas. Pengujian normalitas secara statistik dilakukan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan kriteria pengujian jika nilai *asympt sig.* $> 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2006).

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya (Ghozali, 2006). Proses mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisa *scatterplot* dan uji *glejser* (Ghozali, 2006) jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur dan menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. pengujian heteroskedastisitas secara statistik dilakukan menggunakan uji *glejser* dengan kriteria pengujian jika nilai sig variabel independen $> 0,05$ maka data residual tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali,2006).Jika nilai VIF (*variance inflation faktor*) tidak lebih dari 10 maka nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dinyatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/ tolerance$, jika $VIF=10$ maka $tolerance = 1/10 = 0,1$

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali,2006) :

- Jika $DW < dl$ atau $DW > DARI\ 4-Dl$ maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika DW terletak antara dl dan du atau antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari table statistic Durbin-Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

- Jika DW terletak antara du dan 4-du, maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi. Nilai Durbin Watson (DW) tabel dapat diperoleh melalui n = jumlah responden dan k = jumlah variabel independen (Ghozali, 2006).

Analisis Regresi Berganda

Djarwanto (1996) menjelaskan regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau pun kausal antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Kk = \beta_0 + \beta_1 Bo + \beta_2 MK + e$$

Keterangan :

Mk = Motivasi Kerja

β_0 = Konstanta

Bo = Budaya Organisasi

β_i = Parameter ke I yang dipotensikan

KK = Kepuasan Kerja

e = error

Uji Hipotesis (Uji t secara parsial)

Uji t dipakai untuk dapat melihat signiffikan pengaruh variabel secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan.

Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $\beta_i = 0$,secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat .

H_a : $\beta_i \neq 0$, secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan rumus t hitung sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i \beta_i}{Sb_i}$$

$$Sb_i = \frac{S_{y.12}}{\sqrt{\sum X^2_1 \left(1 - r_{12}^2\right)}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien variabel ke i

β_i = Parameter ke I yang dipotensikan

Sbi = kesalahan standar (standar error) b_i

$S_{y.12}$ = Standar error estimate

r_{12} = koefisien korelasi sederhana antara X_1 dan X_2 antara 2 variabel independen

Nilai t-tabel dapat diperoleh melalui *degree of freedom* (Nugroho, 2005):

$$df = n - k$$

Keterangan :

df : *degree of freedom*

n : jumlah responden

k : variabel independen

Untuk mengetahui koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak digunakan kriteria dengan pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau jika $P\ value < \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau jika $P\ value > \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya secara variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05 = 0,219$	Keterangan
X _{1.1}	0,752	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,742	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,748	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,696	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer diolah

Variabel Motivasi

Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05 = 0,219$	Keterangan
X _{2.1}	0,540	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,392	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,407	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,415	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0,404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.7}	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05 = 0,219$	Keterangan
X _{3.1}	0,233	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.2}	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.3}	0,488	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.4}	0,555	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.5}	0,478	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.6}	0,356	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.7}	0,413	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.8}	0,427	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.9}	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.10}	0,405	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.11}	0,395	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.12}	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.13}	0,491	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.14}	0,417	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.15}	0,423	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.16}	0,460	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,874	0,600	Reliabel
Motivasi	0,697	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,800	0,600	Reliabel

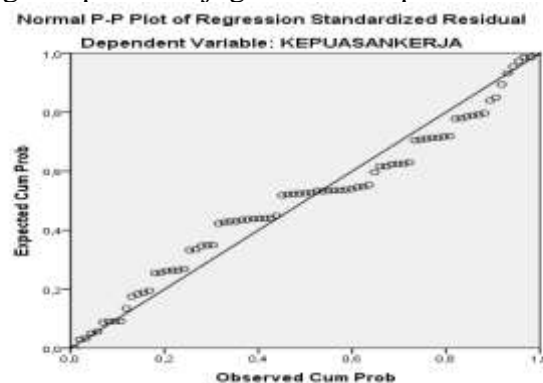
Dari Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* hitung masing-masing variabel lebih besar dari 0,600 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Grafik

Hasil yang didapat dari uji grafik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Grafik Normal Plot

Gambar 4.2 menunjukkan grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Statistik Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS)

Hasil yang didapat dari uji Statistik Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,26018871
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,097
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		1,017
Asymp. Sig. (2-tailed)		,253

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada Tabel 4.10 menunjukkan hasil nilai uji statistik Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,017 dengan *asympt sig.* sebesar 0,253. Nilai probabilitas $0,253 > 0,05$ berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,983	1,017
Motivasi	0,983	1,017

Hasil perhitungan multikolinieritas pada Tabel 4.11 menunjukan variabel budaya organisasi memiliki *tolerance* 98,3% > 10% serta memiliki nilai VIF $1,017 < 10$ dan variabel motivasi kerja memiliki *tolerance* 98,3% > 10% serta memiliki nilai VIF $1,017 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.12. Uji Autokorelasi

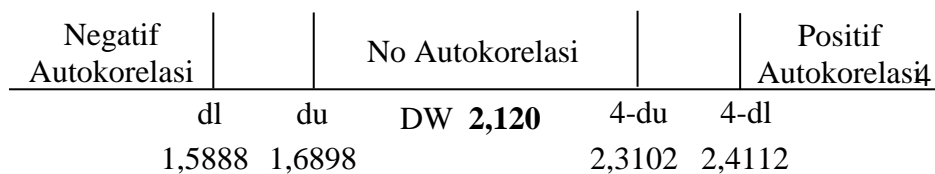
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,710 ^a	,504	,491	,26350	2,120

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Hasil uji autokorelasi Durbin-Watson menunjukkan angka sebesar 2,120. Dengan jumlah responden 81 dan 2 variabel independen, dan tingkat kepercayaan 0,05 didapat nilai $du = 1,6898$ dan nilai $4-du = 2,3102$. (tabel statistik Durbin-Watson $\alpha: 0,05$).

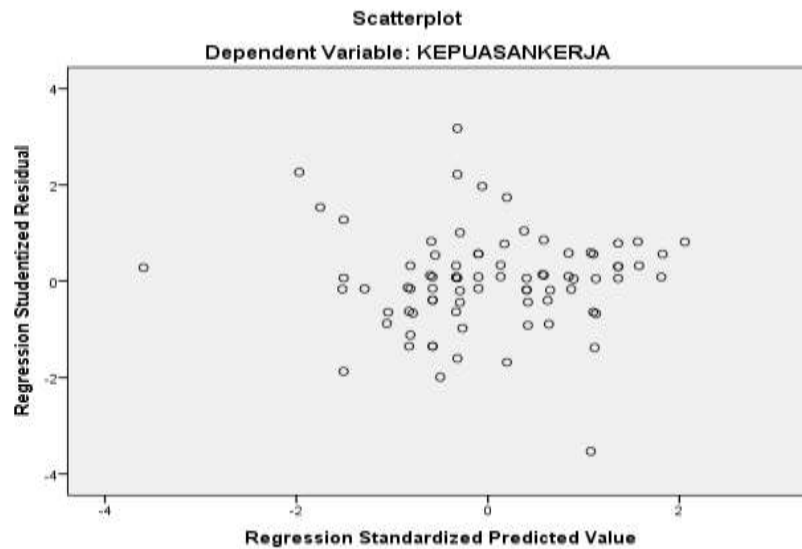


Gambar 4.3. Uji DW

Pada Gambar 4.3 nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan (4-du). Hal ini berarti model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Uji Grafik



Sumber: Data primer diolah

Gambar 4.4. Grafik Scatterplot

Pada gambar 4.4 terlihat titik yang menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Glejser

Tabel 4.13. Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,518	3,305		-,459	,647
1 BUDAYAORGAN	1,087	1,641	,074	,662	,510
ISASI	-	2,006	-,185	-1,650	,103
MOTIVASI	3,310				

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian statistik pada variabel budaya organisasi dengan nilai Sig. 0,510 > 0,05 maka data residual tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan pada variabel motivasi dengan nilai Sig. 0,103 > 0,05 maka data residual tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja, diketahui dengan melakukan analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,182	,306		3,868	,000
BUDAYAORGANISASI	,257	,048	,432	5,368	,000
MOTIVASI	,426	,067	,510	6,336	,000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut: $Kk = 1,182 + 0,257Bo + 0,426Mk$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,182 dengan menganggap variabel budaya organisasi dan motivasi sama dengan nol, maka besarnya nilai kepuasan kerja adalah sebesar 1,182 satuan.
- Nilai koefisien variabel budaya organisasi (β_1) sebesar 0,257 artinya jika variabel budaya organisasi bertambah satu satuan dengan menganggap variabel motivasi konstan, maka variabel kepuasan kerja akan bertambah 0,257 satuan.
- Nilai koefisien variabel motivasi (β_2) sebesar 0,426 artinya jika variabel motivasi bertambah satu satuan dengan menganggap variabel budaya organisasi konstan, maka variabel kepuasan kerja akan bertambah 0,426 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel 4.15 diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 dapat dikatakan bahwa 50,4% kepuasan kerja disebabkan oleh budaya organisasi dan motivasi, sisanya 49,6% (100%-50,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut. Karena *R square* memiliki bias yaitu semakin banyak variabel yang dimasukkan dalam model akan mengakibatkan nilai R^2 semakin besar oleh karenanya harus memperhitungkan *adjusted R square*. *Adjusted R square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,491 yang artinya bahwa 49,1% perubahan kepuasan kerja disebabkan oleh budaya organisasi dan motivasi sisanya 50,9% (100%-49,1%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model tersebut.

Tabel 4.15. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,491	,26350

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Uji hipotesis

Uji t

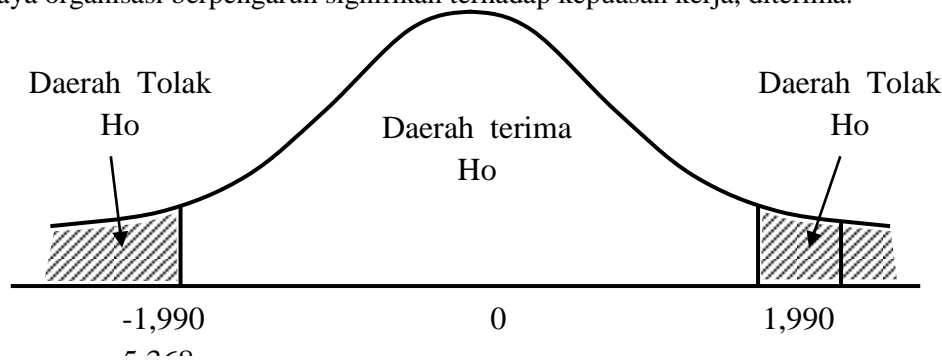
Uji t berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Mencari t_{tabel} menggunakan *two tail*, dimana $\alpha=0,05$ dengan *degree of freedom (df) = n-k*, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen (Nugroho, 2005), maka di dapat nilai (*df*) sebesar $81-2=79$ dengan t_{tabel} sebesar 1,990. Hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H_0 = Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a = Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar 5,368 dengan signifikansi sebesar 0,000. Kriteria uji t adalah H_a diterima atau H_0 ditolak jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($5,368 >$ 1,990) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.



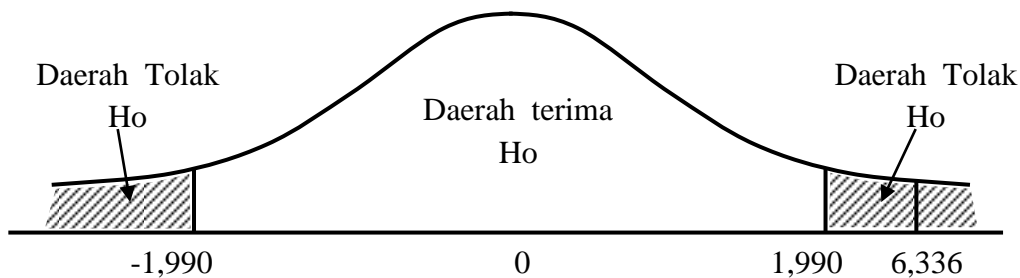
Gambar 4.5. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Budaya Organisasi (X1)

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H_0 = Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a = Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 6,336 dengan signifikansi sebesar 0,000. Kriteria uji t adalah H_a diterima atau H_0 ditolak jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($6,336 >$ 1,990) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.



Gambar 4.6. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian pada analisis regresi berganda dan uji hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1), dan motivasi kerja (X2) mampu menerangkan mengenai 49,1% variabel kepuasan kerja (Y) pada Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi, sedangkan sisanya 50,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil dari uji t (tabel 4.14) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti semua hipotesis (H_a) diterima. Berikut pembahasan dari hasil pengujian hipotesis:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,368 >$ t_{tabel} sebesar 1,990, bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja

karyawan dapat meningkat apabila pimpinan dalam mengambil keputusan berdasarkan fakta tanpa memandang jabatan, karyawan merasa diperhatikan perusahaan saat karyawan mengalami masalah dan dibantu dalam memecahkan masalah, karyawan merasa adanya kepercayaan dengan rekan kerja untuk mencapai kerja tim yang maksimal, serta karyawan merasa suatu keputusan mampu diambil berdasarkan mufakat. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan mampu membentuk budaya organisasi yang baik dalam perusahaan dan dengan arah tujuan yang telah ditetapkan, melalui pengambilan keputusan berdasarkan fakta tanpa memandang jabatan tertentu, membantu karyawan menyelesaikan masalah yang ada, kesolidan kerja tim dan adanya mufakat saat pengambilan keputusan maka budaya kerja karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja sehingga akan menjadi lebih baik dan pekerjaan dapat berjalan dengan optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Koesmono (2005) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,336 > t_{tabel} sebesar 1,990 bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hal ini berarti motivasi kerja berupa pemberian motivasi kerja pimpinan kepada karyawannya agar dapat berprestasi, pemberian kesempatan kepada karyawan dalam pengembangan diri, keinginan karyawan atas pengakuan atasan dan rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan, serta keinginan karyawan menyelesaikan pekerjaan agar tetap dinilai baik oleh pimpinan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan ketika pemimpin mencurahkan perhatiannya kepada karyawan serta pemberian kesempatan pengembangan diri kepada seluruh karyawan dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan Pabrik Rokok Krido Tani Manunggal Ngawi akan menjadi meningkat. Hasil tersebut mendukung penelitian Koesmono (2005) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Kk = 1,182 + 0,257Bo + 0,426Mk$$

Dari persamaan tersebut artinya nilai konstanta sebesar 1,182, koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,257, dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,426.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah sebesar 0,504 atau 50,4% sehingga dapat dikatakan bahwa 50,4% kepuasan kerja disebabkan oleh budaya organisasi dan motivasi kerja sisanya 49,6% (100%-50,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut.

c. Hasil Uji Hipotesis

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dari hasil nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 5,368 > 1,990 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dari hasil nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 6,336 > 1,990 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

- a. Hasil penelitian ini budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), maka perusahaan harus membentuk budaya organisasi yang baik dalam perusahaan kepada para

- karyawannya pada arah tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara pengambilan keputusan berdasarkan fakta tanpa memandang jabatan tertentu, membantu karyawan menyelesaikan masalah yang ada, kesolidan kerja tim dan adanya mufakat saat pengambilan keputusan
- b. Hasil penelitian ini motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), oleh karena itu sebaiknya pemimpin mencurahkan perhatiannya kepada karyawannya dan pemberian kesempatan pengembangan diri kepada seluruh karyawan dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Saran yang dapat diajukan untuk penelitian yang akan datang adalah menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya menambahkan variabel independen mengenai prestasi kerja, variabel pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan karena hasil dari koefisien determinasi penelitian ini sebesar 49,1%, maka masih tersisa 50,9% variabel kepuasan kerja yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto. 1996. Statistik Induktif. Jilid Dua. BPFE: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2000 . Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan. <http://puslit2.petra.ac.id/gudangpaper/files/1956.pdf>
- Kotler dan Heskett. 1992. *Corporate Culture and Performance*. Newyork. The Free Press.
- Robbins, Stephen. 1996. Dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prehalindo.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisis Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN.
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung , CV Alfabeta.



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual