



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
LANCARJAYA MANDIRI ABADI BEKASI**

SKRIPSI

Cahyani Pratiwi

1402017008

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
LANCARJAYA MANDIRI ABADI BEKASI**

SKRIPSI

Cahyani Pratiwi

1402017008

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.LANCARJAYA MANDIRI ABADI BEKASI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 Agustus 2018

Yang Menyatakan,



(Cahyani Pratiwi)

NIM 1402017008

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. LANCARJAYA
MANDIRI ABADI BEKASI

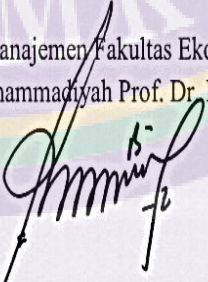
NAMA : Cahyani Pratiwi
NIM : 1402017008
PROGRAM STUDI : Manajemen
TAHUN AKADEMIK : 2018

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. H. Andi Sessu, M.Si.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.LANCARJAYA MANDIRI ABADI**

Yang disusun oleh :
Cahyani Pratiwi
1402017008


telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1)

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA


Pada tanggal : 25 Agustus 2018

Tim Penguji

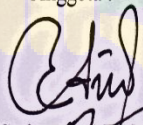
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Andi Sessu, M.Si.)

Sekretaris, merangkap anggota :

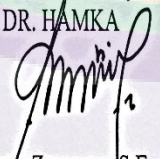

(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Anggota :

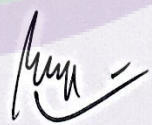

(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA


Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

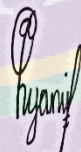
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cahyani Pratiwi
NIM : 1402017008
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.LANCARJAYA MANDIRI ABADI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal: 26 Agustus 2018
Yang Menyatakan



(Cahyani Pratiwi)

ABSTRAKSI

Cahyani Pratiwi (1402017008)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.LANCARJAYA MANDIRI ABADI

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Lancarjaya Mandiri Abadi

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah, karena melibatkan berbagai elemen dalam organisasi yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri karena hal tersebut adalah aset dari suatu perusahaan Namun diketahui bahwa terdapat satu masalah didalam perusahaan yaitu tingginya tingkat ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya perhatian dan komunikasi yang baik dari pemimpin. Hipotesis penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi. 2). Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi 3). Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi 4). Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sedangkan jenis penelitiannya deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 responden. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji t dan uji F.

Variabel yang diteliti adalah budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan pada PT. Lancarjaya Mandiri Abadi.

Hasil penelitian dengan menggunakan *software* SPSS 21.0 menunjukkan bahwa 1). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 4). Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Karena nilai t hitung budaya organisasi (4,510) lebih besar dari pada t tabel (1,66515), motivasi (3,614) lebih besar dari pada t tabel (1,66515) dan gaya kepemimpinan (0,577) lebih kecil dari pada t tabel (1,66515). Dan f hitung variable independen (71,730) lebih besar dari f table (2,72). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diperoleh nilai sebesar 72,9% menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.



ABSTRACT

Cahyani Pratiwi (1402017008)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION AND STYLE LEADERSHIP OF EMPLOYEES 'SATISFACTION ON PT.LANCARJAYA MANDIRI ABADI

Final Task. Tier One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Style Leadership, Employees Satisfaction, PT. Lancarjaya Mandiri Abadi.

Management of human resources in the organization is not easy, because it involves various elements in the organization ie employees, leaders and the system itself because it is an asset of a company But it is known that there is one problem in the company that is high level of employee dissatisfaction caused by lack attention and good communication from the leader. The hypothesis of this research is 1). To know the influence of Organizational Culture partially on Job Satisfaction Employees at PT Lancarjaya Mandiri Abadi. 2). To know the influence of Motivation partially on Job Satisfaction Employees at PT Lancarjaya Mandiri Abadi 3). To know the influence of Leadership Style partially on Job Satisfaction Employees at PT Lancarjaya Mandiri Abadi 4). To know the influence of Organizational Culture, Motivation and Style of Leadership simultaneously to Job Satisfaction Employee at PT Lancarjaya Mandiri Abadi.

The theory used in this research is the theory of Human Resource Management related to organizational culture, motivation and style leadership. The research method used is survey method with data collection through questionnaires, whereas quantitative descriptive research type. Samples in this study amounted to 80 respondents. To test the hypothesis used multiple linear regression analysis by t test and F. The variables studied were organizational culture, motivation and style leadership as independent variable and dependent variable is Employees Satisfaction at PT. Lancarjaya Mandiri Abadi.

Results of research using SPSS 21.0 software showed that 1). Organizational Culture affects positively and significantly partially to Employee Satisfaction. 2). Motivation has a positive and significant effect partially on Employee Satisfaction. 3). Leadership style positively and not significant partially to Employee Satisfaction. 4). Organizational Culture, Motivation and Style Leadership simultaneously affect the Job Satisfaction Employees. Because the value of t organizational culture (4.510) is greater than t table (1.66515), motivation (3.614) is greater than t table (1.66515) and leadership style (0.577) smaller than t table (1.66515). And f count independent variable (71,730) bigger than f table (2,72). The value of coefficient of determination (Adjusted R²) obtained value of 72.9% indicates that the contribution of influence of organizational culture, motivation and

leadership style together can affect employee job satisfaction. While the rest of 27.1% influenced by other factors outside the study.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan nikmat dan karunia yang telah diberikan, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Sekolah Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Selama menyelesaikan proposal skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun material. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Suyatno, M.Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) beserta jajarannya.
3. Zulpahmi, SE, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
4. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
5. Bapak DR. H. Andi Sessu, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang rela meluangkan waktunya dan memberikan saran atas penulisan skripsi ini.
6. Bapak Edi Setiawan,SE.,M.M.,selaku Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya dan memberikan saran atas penulisan skripsi ini.
7. Bapak Safier Ramdani,SE.,M.M., selaku dosen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) yang telah membantu dan memberikan saran atas penelitian yang saya lakukan.
8. Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) yang telah bersedia mengajar dan membimbing kami selama menjalani study di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

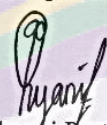
9. Seluruh Staff Akademik yang banyak membantu selama ini.
10. Bapak Antonius Affandi selaku owner PT.Lancarjaya Mandiri Abadi.
11. Ibu Agatha Novi selaku Manajer HRD Departemen HR & GA PT Lancarjaya Mandiri Abadi.
12. Seluruh Tim *Front Office* PT Lancarjaya Mandiri Abadi yang telah membantu dalam proses penelitian.
13. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Jantung Prakoso dan Ibu Masnun. Serta kakaku dan adikku tercinta, Era Nunki Anggraini S.Pd dan Fuad Fakhriza Hajiansyah atas segala perhatian, dukungan dan do'a restunya.
14. Rachman Heriyadi Bani yang telah setia menemani dan memberikan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Semua saudara-saudara, sahabat-sahabat dan teman-teman atas segala motivasi, inspirasi dan do'anya yaitu Mega Catur Jiwa, Rizka Diandra Dewi, Wirda Pertiwi, Iis Surfiyanti, Desi Putri Fajar, Talifya Bartya Suparno, Lutfi Maharanfi, Rakhmi Fadillah, Zihan Nida Farhanah, Angga Dwi Satrio, Nabillah Rahma Putri, Terryana Lady Desi, Ahmad Fauzi, Fitri Cantika, Ilham Nurhamdi, Indra Kusuma, Sandy Firman, Dede Nurafiah, Rimba Fatuhillah dan Trisna Yuniza.

Semoga semua kebaikan yang kalian berikan dalam proses penelitian ini dibalas oleh Allah SWT.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga penelitian dalam bentuk skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Jakarta, 26 Agustus 2018



Cahyani Pratiwi

(1402017008)

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	viii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	17
2.2.1 Kepuasan Kerja.....	17
2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.2.1.2 Faktor Kepuasan Kerja	18
2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	20

2.2.2 <i>Budaya Organisasi</i>	23
2.2.2.1 <i>Pengertian Budaya Organisasi</i>	23
2.2.2.2 <i>Karakteristik Budaya Organisasi</i>	27
2.2.2.3 <i>Indikator-indikator Budaya Organisasi</i>	29
2.2.2.4 <i>Unsur-unsur Kebudayaan</i>	31
2.2.2.5 <i>Tipe – Tipe Budaya Organisasi</i>	32
2.2.2.6 <i>Faktor-faktor Budaya Organisasi</i>	33
2.2.2.7 <i>Fungsi Budaya Organisasi</i>	33
2.2.2.8 <i>Asal Budaya Organisasi</i>	34
2.2.3 <i>Motivasi</i>	35
2.2.3.1 <i>Pengertian Motivasi</i>	35
2.2.3.2 <i>Teori-teori Motivasi</i>	36
2.2.4 <i>Gaya Kepemimpinan</i>	43
2.2.4.1 <i>Definisi Gaya Kepemimpinan</i>	43
2.2.4.2 <i>Macam-macam Gaya Kepemimpinan</i>	44
2.3 <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	49
2.3.1 <i>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i> ...	49
2.3.2 <i>Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i>	50
2.3.3 <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i>	51
2.3.4 <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i>	51
2.4 <i>Rumusan Hipotesis</i>	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
3.1 <i>Metode Penelitian</i>	56
3.2 <i>Operasionalisasi Variabel</i>	56
3.3 <i>Populasi dan Sampel</i>	60
3.3.1 <i>Populasi</i>	60
3.3.2 <i>Sampel</i>	61
3.4 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	62
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	62
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	62
3.5 <i>Teknik Pengolahan dan Analisa Data</i>	63

3.5.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	63
3.5.1.1 Uji Validitas Data.....	63
3.5.1.2 Uji Reabilitas.....	63
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	64
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	65
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	67
3.5.3.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	70
3.5.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	72
3.5.3.5 Uji Hipotesis.....	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	75
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	75
4.1.1 Sejarah PT.Lancarjaya Mandiri Abadi.....	75
4.1.2 Profil Perusahaan.....	76
4.1.2.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	77
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	77
4.1.4 Uraian Jabatan PT.Lancarjaya Mandiri Abadi.....	78
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	81
4.2.1 Karakteristik Responden.....	81
4.3 Uji Kualitas Data.....	85
4.3.1 Uji Validitas.....	85
4.4 Uji Reabilitas.....	89
4.5 Analisis Penyebaran Kuesioner.....	90
4.5.1 Budaya Organisasi.....	90
4.5.2 Motivasi.....	99
4.5.3 Gaya Kepemimpinan.....	108
4.5.4 Kepuasan Kerja Karyawan.....	117
4.6 Statistik Deskriptif.....	125
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	127
4.7.1 Model Regresi Linier Berganda.....	127
4.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	129

4.7.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	136
4.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	139
4.7.5 Uji Hipotesis	141
4.8 Pembahasan Umum.....	143
4.8.1 Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	143
4.8.2 Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	144
4.8.3 Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	145
4.8.4 Budaya Organisasi, Motivasi & Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	146
BAB V.....	148
KESIMPULAN DAN SARAN	148
5.1 Kesimpulan	148
5.2 Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

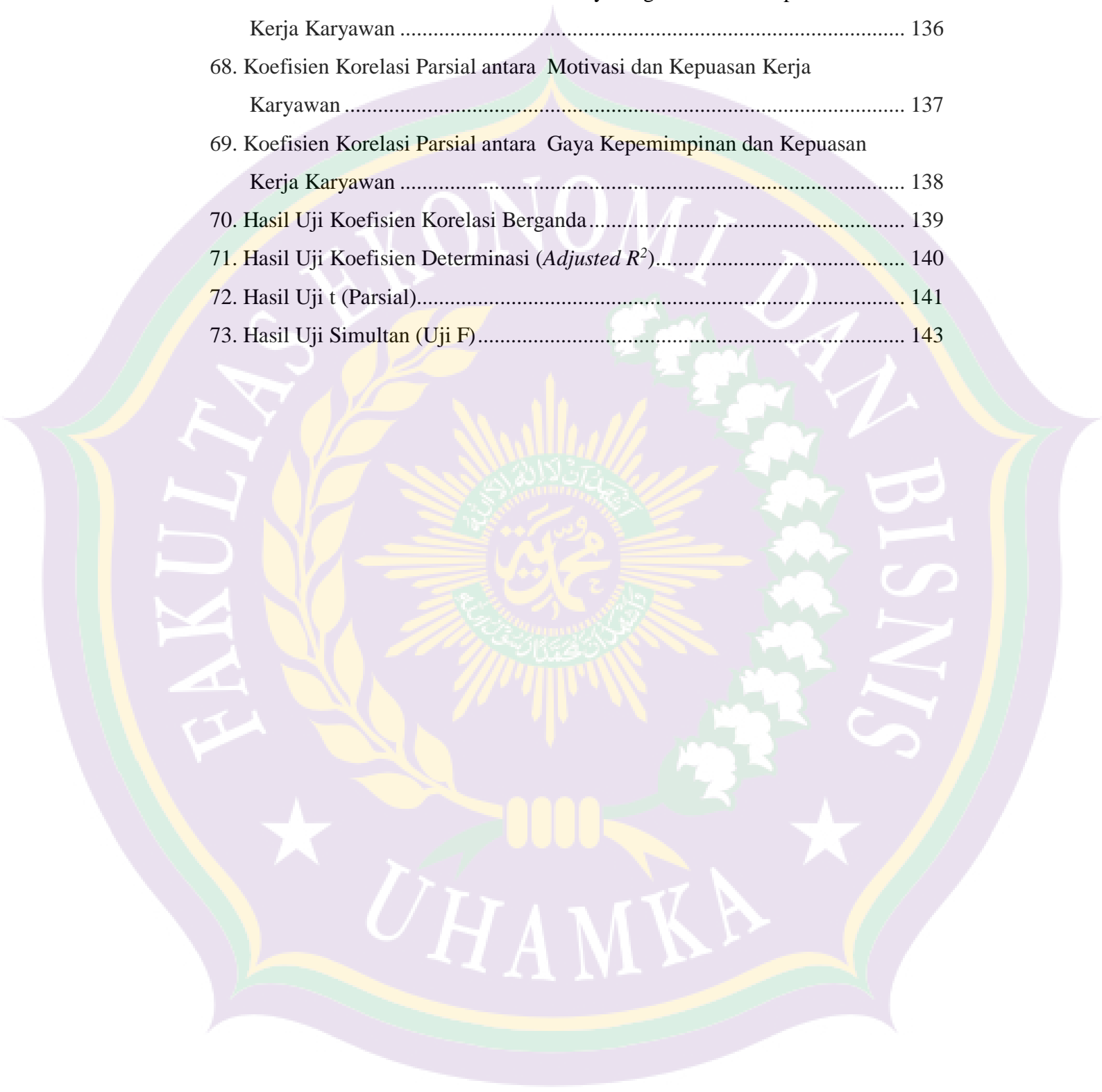
DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
2.	Operasional Variabel.....	58
3.	Bobot Nilai Skala Likert	62
4.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden	64
5.	Kriteria Pengujian Autokorelasi.....	69
6.	Interprestasi Koefisien Korelasi	71
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	84
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	84
12.	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	86
13.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2).....	87
14.	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3).....	88
15.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	88
16.	Hasil Uji Reabilitas	90
17.	Manajemen berkeinginan mengimplementasikan inovasi-inovasi dan perubahan yang baik bagi organisasi.....	91
18.	Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resiko nya.	91
19.	Karyawan dituntut untuk memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan untuk menghindari kesalahan dalam bekerja	92
20.	Atasan sangat memperhatikan hasil dari kinerja karyawan	93
21.	Perusahaan sangat memperhatikan karyawan dalam membuat kebijakan.....	93
22.	Kebijakan yang dibuat perusahaan tidak memberatkan karyawan.	94
23.	Karyawan selalu dituntut untuk membangun komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	95
24.	Atasan sangat memperhatikan kinerja tim dalam organisasi	95

25. Karyawan dituntut untuk bisa bersaing dengan rekan kerja.	96
26. Saya selalu menjaga persaingan dengan rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan.	97
27. Karyawan dituntut untuk menjaga kualitas kerja.	97
28. Indikator Budaya Organisasi (X ₁)	98
29. Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan	100
30. Atasan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk menyelesaikan pekerjaan	100
31. Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menduduki posisi tertentu	101
32. Kemampuan yang saya miliki dapat dikembangkan lagi dip perusahaan ini. .	102
33. Pekerjaan saya menantang secara mental	102
34. Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.....	103
35. Imbalan yang diberikan mampu memberikan motivasi kerja	103
36. Peluang karir diumumkan secara terbuka bagi karyawan	104
37. Kebijakan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik	105
38. Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman.....	105
39. Indikator Motivasi (X ₂)	106
40. Ketelitian pemimpin dalam melakukan pekerjaan menjadi contoh yang baik bagi karyawan.	108
41. Kejujuran pemimpin mutlak diperlakukan sebagaimana sikap pemimpin sesungguhnya.....	109
42. Pemimpin bertanggung jawab dan mengambil peran penting dalam pekerjaannya	110
43. Tindakan pemimpin yang tegas menjadi acuan karyawan agar disiplin dalam pekerjaannya.	110
44. Pimpinan dengan sikap yang positif memberikan tanggapan dan perhatian terhadap karyawan	111
45. Pemimpin melakukan interaksi dengan karyawan dalam pembagian tugas dan pekerjaan	112

46. Pemimpin yang mempunyai keyakinan atau prinsip secara tidak langsung mempengaruhi karyawannya	112
47. Pemimpin yang tekun akan membuat karyawan menjadi lebih rajin dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	113
48. Perilaku pemimpin yang wajib diikuti tentunya bersifat terampil positif bagi karyawan	114
49. Karakteristik pemimpin yang disiplin harus ditiru oleh para karyawan	115
50. Indikator Gaya Kepemimpinan (X_3)	115
51. Saya merasa puas dengan apa yang saya kerjakan.....	117
52. Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya inginkan ...	118
53. Atasan yang memberikan masukan-masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	118
54. Atasan saya selalu memotivasi saya dalam bekerja	119
55. Saya dan rekan kerja saya dapat bekerja sama dengan baik	120
56. Rekan-rekan saya bersedia membantu dalam mengatasi kesulitan yang saya hadapi.....	120
57. Perusahaan memberikan promosi jabatan secara objektif sesuai dengan prestasi kerja karyawan.....	121
58. Proses promosi jabatan dip perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi.....	122
59. Gaji yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	122
60. Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja, dan dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan	123
61. Indikator Kepuasan Kerja (Y).....	124
62. <i>Descriptive Statistics</i>	126
63. Hasil Uji Linier Berganda	127
64. Uji Normalitas	130
65. Uji Multikolinieritas.....	133
66. Uji Autokorelasi	135

67. Koefisien Korelasi Parsial antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan	136
68. Koefisien Korelasi Parsial antara Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan	137
69. Koefisien Korelasi Parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan	138
70. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	139
71. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	140
72. Hasil Uji t (Parsial).....	141
73. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	143



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Piramida Maslow	37
2	Kerangka Pemikiran Teoritis	54
3	Struktur Organisasi Perusahaan	77
4	Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual	131
5	Kurva Histogram	132
6	Scatterplot	104

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/38
2.	Data Variabel Budaya Organisasi (X ₁)	5/38
3.	Data Variabel Motivasi (X ₂).....	7/38
4.	Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₃).....	9/38
5.	Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)	11/38
6.	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X ₁).....	14/38
7.	Hasil Uji Validitas Motivasi (X ₂)	16/38
8.	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X ₃)	18/38
9.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	20/38
10.	Hasil <i>Output</i> SPSS Versi 21	22/38
11.	Tabel r	28/38
12.	Tabel t	31/38
13.	Tabel <i>Durbin-Watson</i> (DW).....	32/38
14.	Tabel F	33/38
15.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	34/38
16.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	35/38
17.	Surat Tugas	36/38
18.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	37/38
19.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	38/38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Lancarjaya Mandiri Abadi adalah perusahaan yang menyediakan penyewaan alat berat dan dump truck untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam berbagai proyek seperti konstruksi, tambang, perkebunan, oil & gas, kehutanan maupun proyek lainnya yang didukung oleh operator dan tenaga mekanik yang handal.

Dewasa ini, persaingan dalam industri konstruksi alat berat semakin ketat karena produk dalam negeri harus bersaing dengan impor alat berat dan harga alat berat impor juga lebih murah dari buatan dalam negeri dan PT Lancarjaya Mandiri Abadi sebagai perusahaan rental atau penyewaan alat berat harus bersaing dengan perusahaan konstruksi lainnya karena konsumen akan memiliki lebih banyak pilihan produk dan harga alat berat yang akan disewakan. Oleh karena itu sumber daya manusia di PT Lancarjaya Mandiri Abadi dituntut agar tetap meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi suatu program untuk menjaga kepuasan setiap karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun loyalitas terhadap perusahaan dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap

berada di dalam perusahaan, adalah bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Upaya untuk menciptakan kenyamanan karyawan dan membuat karyawan loyal pada perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu tergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pelaksanaan studi awal pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi menunjukkan bahwa terdapat gejala-gejala adanya ketidakpuasan kerja yang diperlihatkan oleh karyawan dalam menjalankan rutinitas kerja. Ada beberapa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan yaitu dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja serta dampak terhadap kesehatan. Namun berdasarkan observasi, gejala-gejala dari ketidakpuasan karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi adalah keterlambatan datang bahkan ketidakhadiran dan keluarnya karyawan dari perusahaan. Lebih lanjut, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, permasalahan yang muncul di lapangan antara lain yaitu keinginan dari pimpinan yang mengharuskan adanya perbaikan terus-menerus (*continous improvement*) dalam perusahaan menimbulkan keluhan-keluhan para karyawan yang tidak tersampaikan secara terbuka kepada pimpinan. Hal-hal tersebut dicurigai berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berjalan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi dan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Aryanda (2011) di Bank Muamalat Indonesia Jakarta membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dyasnu Subanar (2016) di CV. Abankirenk Yogyakarta juga menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ilyas Muhajir (2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang)”, membuktikan bahwa bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang.

Budaya organisasi menjadi sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan karyawan. Budaya adalah pola pikir. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau pola pikir yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Untuk membentuk pola pikir yang baik maka organisasi membuat sistem makna bersama untuk dianut oleh para karyawan agar organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan visi-misi yang ada.

Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu memacu organisasi kearah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja *negative* akan memberi dampak *negative* bagi organisasi. Budaya organisasi di PT Lancarjaya Mandiri Abadi terlihat adanya situasi perbedaan dimana karyawan yang lebih lama dan baru

bergabung di PT Lancarjaya Mandiri Abadi. Perbedaan tersebut menjadikan adanya kesan senioritas dan kewenangan yang lebih baik untuk minta dihargai. Sementara seharusnya dalam sebuah organisasi seberapa lama karyawan tersebut bergabung di organisasi tersebut tidak menjadi tolak ukur mutlak untuk dihormati karena akan lebih baik berorientasi pada kepentingan semua karyawan ditempat bekerja.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra (2016) pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dyasnu Subanar (2016) di CV. Abankirenk Yogyakarta menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja karyawan menurun.

Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka, seperti pemberian kompensasi lebih bagi yang berprestasi atau imbalan yang layak untuk pekerjaan diluar jam kerja (lembur)

Kondisi motivasi karyawan di PT Lancarjaya Mandiri Abadi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari terlihat tidak seperti yang diharapkan. Kurang meratanya pembagian kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam

meningkatkan kemampuan karyawan menjadi salah satu faktor pemicu kondisi tersebut, selain itu juga keterlibatan para karyawan dalam penyelesaian pekerjaan juga tidak merata sehingga menimbulkan *gap* atau kelompok-kelompok atas bagian dalam organisasi. Dengan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eritha Sulastrri, Saladin Ghalib dan Taharuddin (2017) di PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Setiap pemimpin dari organisasi atau perusahaan yang satu dengan yang lain mempunyai perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinan, yang mana penerapan gaya kepemimpinan itu memberikan pengaruh kepada para bawahan terutama terhadap kepuasan kerja yang dinyatakan dengan sikap bawahan terhadap pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Lancarjaya Mandiri Abadi dapat mempengaruhi gejala-gejala ketidakpuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilyas Muhajir (2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang)”, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah budaya organisasi karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi ?
2. Bagaimanakah motivasi kerja pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi ?
3. Bagaimanakah gaya kepemimpinan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi ?
4. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi ?
8. Apakah budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pada ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini agar sasaran dari pokok pembahasan data tercapai dengan baik dan tepat sehingga tidak akan meluas pada masalah lain di luar topik yang akan diteliti, maka penulis membatasi masalah atau ruang lingkup dari masalah yang akan dibahas adalah batasan penelitian ini hanya meneliti Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi Bekasi.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi ?
4. Apakah budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap penerapan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap penerapan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi.
3. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Lancarjaya Mandiri Abadi.
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Bagi Penulis

Dari hasil kegiatan mempelajari, meneliti serta membandingkan teori-teori yang telah didapat selama di perguruan tinggi dengan permasalahan yang ada, diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasannya.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yang menjadi peneliti ini, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan pengambilan keputusan serta dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lancarjaya Mandiri Abadi

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, wawasan, referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi bagi akademik.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aryanda (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Studi Kausal di Bank Muamalat Indonesia Jakarta. “*Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*”. Jakarta: Universitas Islam Jakarta. 9(2). 17-32.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basir, Barthos. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Penerbit : Bumi Aksara
- Duwi Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gujarati, Damodar. (2003). *Ekonometrika Dasar : Edisi Keenam*. Jakarta Erlangga.
- Julianto, R. H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (Djbc) Riau dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 13-26.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta: PT Rajawaligraido Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Kojoh, F. F. (2014). Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Sam Ratulangi Manado. *JURNAL ACTA DIURNA*, 3(2), 1-16.
- Kristianto,1995, *Budaya Organisai yang Positif*, Jakarta: Airlangga.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.

- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1). 132-145
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati & Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Marwansyah ,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Muflih, I. N. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Aseli Dagadu Djokdja*. Yogyakarta: *Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Muhajir, I. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *“Jurnal Sains Pemasaran Indonesia”*, 13(3), 334-349.
- Ni Made Ria dkk. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung. *“Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana”*. Bali : Universitas Udayana. 7(2). 214-230.
- Profita, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (Pemdes). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2).142-152.
- PT Lancarjaya Mandiri Abadi. Diperoleh dari <http://www.lmacontractor.com/>.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Schein, Edgar H. (2012). *Organizational Culture and Leadership. Fouth Edition*. Jossey-Bass. A Market Street. San Fransisco CA : Wilwy Imprint.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : Fokusmedia.
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Abad 21*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Subanar, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. *Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta
- Sulastrri, E., Ghalib, S., & Taharuddin, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 6(1), 26-35.*
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Thoha, Miftah. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Tika, P. (2015). *Budaya Orgaanisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta : PT Bumi Aksara
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi.* Jakarta : Feb Uhamka.
- Veithzal Rivai. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta : PT Rajagrafindo
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga. *Jurnal Ilmiah Among Makarti, 9(17), 1-20.*
- Widodo, Suparno Eko, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,* cetakan pertama, Yogyakarta.: Pustaka Belajar.
- www. kbbi.kemdikbud.go.id. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Diakses pada tanggal 25 September 2017.
- Yamsul, P. Surachman., Salim, Ubud., Armanu. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Program Pemberdayaan Masyarakat Nasional Di Propinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Internasional Penemuan Bisnis dan Manajemen. 2 (9), 18-25.*