



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA,
TBK**

SKRIPSI

Seli Hendrastiani

1402015158

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA,
TBK**

SKRIPSI

Seli Hendrastiani

1402015158

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 KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK”** 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, 01 Desember 2018

Yang Menyatakan,



(Seli Hendrastiani)

NIM 1402015158

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK**



NAMA : **SELI HENDRASTIANI**

NIM : **1402015158**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2018**

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

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Faizal Ridwan Zamzany, 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.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK

Yang disusun oleh:
Seli Hendrastiani
1402015158

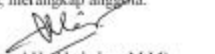
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaman strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 01 Desember 2018

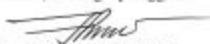
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



(Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M)

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 SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Seli Hendrastiani
NIM : 1402015158
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 Noneklusif** (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif 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 : 01 Desember 2018
Yang Menyatakan



(Seli Hendrastiani)

ABSTRAKSI

Seli Hendrastiani (1402015158)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK.

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

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang berjumlah 140 karyawan. Teknik pemilihan sampel menggunakan slovin, diperoleh berjumlah 103 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38.35 dengan standar deviasi sebesar 3.882. Variabel Budaya Organisasi (X_1) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 40.75 dengan standar deviasi sebesar 4.445. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

mendapati hasil rata-rata (mean) sebesar 35.96 dengan standar deviasi sebesar 4.589. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) mendapati hasil rata-rata (mean) sebesar 38.23 dengan standar deviasi sebesar 3.991.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0.403 + 0.191 X_1 + 0.323 X_2 + 0.390 X_3$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0.627 artinya variabel independen budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 62.7% sedangkan sisanya sebesar 37.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik t variabel yaitu budaya organisasi (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $3.365 > 1.660$, tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ maka Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $4.977 > 1.660$, tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ maka Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan t_{hitung} sebesar $4.954 > 1.660$, tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ maka Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $58.164 > F_{0.05 (3:99)} = 2.70$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.320 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif rendah dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.447 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$,

maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sedang dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kepuasan Kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.446 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sedang dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0.799 berarti ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang kuat (berada pada interval 0.60-0.799) dan positif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACTION

Seli Hendrastiani (1402015158)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN INDONESIA TELECOMMUNICATION, TBK.

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA University. 2018. Jakarta.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, and Performance Employee.

This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance.

*The method was used in this study is survey method. The variables used were Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction as independent variables and Employee Performance variable as the dependent variable. The population in this study were all employees of the company PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, which numbered 140 employees. The technique of selecting samples using Slovin, obtained 103 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Processing and data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, testing partial test hypothesis (*t* test), simultaneous test (*F* test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients.*

*The results of the Descriptive Statistics Analysis, namely the Employee Performance variable (*Y*) found that the average (mean) was 38.35 with a standard deviation of 3.882. Organizational Culture Variables (*X*₁) find the results of the mean (mean) of 40.75 with a standard deviation of 4,445. Work*

Motivation Variable (X_2) finds the average result of 35.96 with a standard deviation of 4,589. The Job Satisfaction Variable (X_3) finds the average value of 38.23 with a standard deviation of 3.991.

The results of the multiple linear regression model obtained are $\hat{Y} = 0.403 + 0.191 X_1 + 0.323 X_2 + 0.390 X_3$. The classic assumption test results show that the residuals are normally distributed, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity, no autocorrelation occurs so that the regression model can be interpreted as having the BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) property.

Adjusted R^2 value is 0.627 means that the independent variable of organizational culture, work motivation, and job satisfaction can influence the dependent variable of employee performance is 62.7% while the remaining 37.3% is influenced by other variables not examined in this study.

The results of the statistical test t variable namely organizational culture (X_1) show t count of $3.365 > 1.660$, the significance level of $0.001 < 0.05$, then the Organizational Culture partially has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the t count variable, which is Work Motivation (X_2), shows t count of $4.977 > 1.660$, the significance level of $0.000 < 0.05$, then Work Motivation partially has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the t -count variable, which is Job Satisfaction (X_3), shows t count of $4,954 > 1,660$, the significance level is $0,000 < 0.05$, Job Satisfaction partially has a significant positive effect on employee performance. The results of the F test show F count of $58.164 > F 0.05 (3; 99) = 2.70$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, so it can be interpreted that Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance.

Partial correlation coefficient value of Organizational Culture variable (X_1) and employee performance variable (Y) of 0.320 with a significance level of $0.001 < 0.05$, it can be said that there is a low and significant positive relationship. Partial correlation coefficient of Work Motivation variable (X_2) and employee performance variable (Y) of 0.447 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a moderate and significant positive relationship. Job

Satisfaction variable (X_3) partial correlation coefficient and employee performance variable (Y) of 0.446 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a moderate and significant positive relationship.

Analysis of multiple correlation coefficients is known that the value of the multiple correlation coefficient (R) = 0.799 means that the three variables namely Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction together have a strong relationship level (at intervals of 0.60 - 0.799) and positive to employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk”** dengan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Jakarta.

Selesai skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. 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 dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.

5. Bapak Tohorin, S.H.I., M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faisal Ridwan Zamzany, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Faisal Ridwan Zamzany, S.E, M.M selaku Dosen pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Hariyono selaku Manager *Human Capital Business Partner* yang telah memberikan izin untuk melakukan riset dan penyebaran kuesioner guna mendukung untuk mengumpulkan informasi dan data responden pada penelitian ini.
10. Kedua orang tua saya tercinta yang telah memberikan dukungan yang baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta do'a dan kasih sayang tak terhingga kepada saya.
11. Kakak tercinta saya yang telah memberikan dukungan baik moral maupun materil.
12. Sahabat- sahabat saya Sharah, Mustika, dan Rama yang selalu memberikan dukungannya yang tiada henti untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Teman-teman seperjuangan dalam satu dosen pembimbing Adisti, Anita, Mutia, Iqbal, Fajar A, Regina, Alfianto, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya.

14. Sahabat-sahabat dan rekan-rekan kelas Manajemen A (2014) yang telah memberikan semangat kepada saya dalam menjalani kegiatan kuliah sehari-hari.

15. Semua pihak yang terkait tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh peneliti. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jakarta, 01 Desember 2018

Seli Hendrastiani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian..	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah Pustaka	23
2.2.1 Kinerja Karyawan	23
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.2.1.3 Cara – Cara Meningkatkan Kinerja	26

2.2.1.4	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....</i>	27
2.2.1.5	<i>Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....</i>	27
2.2.2	<i>Budaya Organisasi</i>	29
2.2.2.1	<i>Pengertian Budaya Organisasi</i>	29
2.2.2.2	<i>Karakteristik Budaya Organisasi.....</i>	30
2.2.2.3	<i>Fungsi Budaya Organisasi.....</i>	31
2.2.2.4	<i>Pembentukan Budaya Organisasi</i>	31
2.2.2.5	<i>Tipe Budaya Organisasi.....</i>	32
2.2.2.6	<i>Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....</i>	33
2.2.3	<i>Motivasi Kerja</i>	34
2.2.3.1	<i>Pengertian Motivasi Kerja</i>	34
2.2.3.2	<i>Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....</i>	35
2.2.3.3	<i>Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja</i>	38
2.2.3.4	<i>Teori Motivasi Kerja</i>	39
2.2.4	<i>Kepuasan Kerja.....</i>	43
2.2.4.1	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i>	43
2.2.4.2	<i>Teori Kepuasan Kerja</i>	44
2.2.4.3	<i>Faktor – Faktor Kepuasan Kerja</i>	45
2.2.4.4	<i>Cara Pegawai Mengungkapkan Ketidakpuasan</i>	46
2.2.4.5	<i>Indikator Kepuasan Kerja</i>	47
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	47
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	50
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	51
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel.....</i>	52
3.2.1	<i>Definisi Variabel</i>	52
3.2.2	<i>Operasional Variabel.....</i>	52
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	55
3.3.1	<i>Populasi</i>	56
3.3.2	<i>Sampel</i>	51
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data.....</i>	57

3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	57
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	57
3.4.3	<i>Uji Kualitas Data</i>	58
3.4.3.1	<i>Uji Validitas</i>	58
3.4.3.2	<i>Uji Realibilitas</i>	59
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	60
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan</i>	60
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	60
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	61
3.5.4	<i>Analisis Koefisiensi Korelasi</i>	65
3.5.5	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	66
3.5.5.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i>	66
3.5.5.2	<i>Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)</i>	67
3.5.5.3	<i>Uji Serentak (Uji Statistik F)</i>	67
3.5.5	<i>Analisis Koefisiensi Determinasi</i>	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i>	70
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	70
4.1.2	<i>Sejarah Singkat perusahaan</i>	70
4.1.3	<i>Visi dan Misi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk</i>	73
4.1.4	<i>Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk</i>	74
4.1.5	<i>Bisnis Utama PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk</i>	74
4.1.6	<i>Gambaran Umum Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk</i>	76
4.2	<i>Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan</i>	78
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	78
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	78
4.2.1.2	<i>Uji Realibilitas</i>	81
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	82
4.2.2.1	<i>Analisis per Variabel</i>	83
4.2.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	114

4.3 Analisis Koefisien Korelasi	120
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	123
4.4.1 Uji Statistik <i>t</i>	124
4.4.2 Uji Statistik <i>F</i>	126
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	127
4.5 Pembahasan.....	128
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran-Saran	138
DAFTAR PUSTAKA	142

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
2. Operasional Variabel Penelitian	47
3. Bobot Nilai Skala Likert	57
4. Kriteria Presentase Tanggapan Responden	60
5. Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	63
6. Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	65
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
10. Uji Validitas Budaya Organisasi	79
11. Uji Validitas Motivasi Kerja.....	79
12. Uji Validitas Kepuasan Kerja	80
13. Uji Validitas Kinerja Karyawan	81
14. Hasil Uji Realibilitas.....	82
15. Hasil Statistik Deskriptif.....	83
16. Cara kerja karyawan sesuai dengan misi perusahaan	84
17. Perusahaan memiliki beberapa strategi untuk mencapai misi perusahaan	84
18. Pimpinan selalu menyampaikan tujuan yng dicapai perusahaan Kepada karyawan	85
19. Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasasi	85
20. Perusahaan mempunyai penilaian kerja yang jelas	86
21. Terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja	87
22. Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan.....	87
23. Perusahaan memberikan bonus yang sama bagi setiap karyawan.....	88

24. Suasana lingkungan tempat kerja saya sangat nyaman dan mendukung	88
25. Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	89
26. Indikator Budaya Organisasi	90
27. Pekerjaan yang saya lakukan selalu dapat pujian dari pimpinan	91
28. Saya mendapatkan pengakuan dari pimpinan jika melakukan Pekerjaan dengan baik	92
29. Pekerjaan saya sangat menantang dan menarik	92
30. Saya sangat bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh atasan	93
31. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri	94
32. Pekerjaan saat ini memungkinkan saya untuk mengembangkan Karir atau jabatan	94
33. Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan dorongan kepada karyawan	95
34. Saya menganggap rekan kerja saya seperti keluarga	95
35. Kondisi ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	95
36. Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	97
37. Indikator Motivasi Kerja	97
38. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan, pendidikan, dan keahlian saya	99
39. Saya merasa puas diberi tanggungjawab dan kepercayaan atas pekerjaan yang diberika	100
40. Atasan selalu membatu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	100
41. Atasan dapat memperlakukan karyawan dengan baik	101
42. Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggungjawab	

atas pekerjaannya.....	101
43. Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik	102
44. Proses promosi jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi.....	103
45. Perusahaan memberikan promosi jabatan secara obyektif sesuai dengan prestasi kerja	103
46. Gaji yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	104
47. Saya merasa puas dengan pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	104
48. Indikator Kepuasan Kerja.....	105
49. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	107
50. Saya selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi	107
51. Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	108
52. Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.....	108
53. Untuk memenuhi kualitas yang baik saya selalu bekerja bekerja berdasarkan prosedur	109
54. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	110
55. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan ditempat kerja.....	110
56. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	111
57. Pekerjaan yang saya lakukan transparan dan dapat di pertanggungjawabkan	112
58. Pekerjaan yang saya lakukan pada cara-cara yang benar	112
59. Indikator Kinerja Karyawan	113
60. Hasil Uji Normalitas	114

61. Hasil Uji Multikolinieritas	116
62. Hasil Uji Autokorelasi	118
63. Koefisien Korelasi Parsial antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	120
64. Koefisien Korelasi Parsial antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	121
65. Koefisien Korelasi Parsial antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	121
66. Hasil Koefisiensi Berganda	122
67. Hasil Regresi Linear	123
68. Hasil Uji Statistik t	125
69. Hasil Uji Statistik F	127
70. Hasil Koefisien Determinasi	127

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis	49
Gambar 2. Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk	74
Gambar 3. <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	115
Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	117

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner	1/44
2. Data Kuesioner	6/44
3. Output Data SPSS	22/44
4. Tabel t.....	36/44
5. Tabel r	37/44
6. Tabel f	39/44
7. Tabel Durbin Watson	40/44
8. Surat Tugas.....	41/44
9. Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	42/44
10. Catatan Konsultasi Pembimbing II	43/44
11. Daftar Riwayat Hidup	44/44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini era persaingan dunia bisnis sangat ketat, yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya. Untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Selama perusahaan masih bisa terus berusaha memperbaiki kinerjanya, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global. Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan ini dapat dilihat dari kinerja (*job performance*) karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja (Kasmir 2016: 189).

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu masing-masing karyawan baik dari motivasi ataupun kepuasan kerjanya dan faktor organisasi tentang bagaimana budaya organisasinya dimana diantaranya terjadi suatu interaksi dengan ciri khas masing-masing serta adanya suatu kepentingan yang akhirnya dapat membentuk perilaku, gaya hidup dan etika kerja yang kesemuanya akan mencirikan kondisi didalam suatu organisasi itu sendiri. Oleh karena itu sebagai organisasi Telkom ini dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien dan profesional serta memiliki komitmen bersama untuk meningkatkan kerjanya dan memajukan organisasi agar tercapai pula tujuan dari organisasi.

Masalah kinerja yang terjadi di perusahaan adalah masih rendahnya kuantitas kerja pegawai. Dalam menangani tugas yang diberikan masih terdapat beberapa kinerja pegawai yang dirasakan belum maksimal dalam memenuhi standar kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan setiap bulannya adalah 2997 pelanggan, namun kenyataannya jumlah pelanggan yang diperoleh rata-rata hanya 1200 pelanggan.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing organisasi memiliki filosofi dalam prinsip bisnisnya masing-masing, cara mereka dalam memecahkan suatu permasalahan, mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan perilaku dan pola pemikiran dalam praktik bisnis. Keyakinan dan praktek yang ada dalam suatu budaya organisasi bisa berasal dari manapun yaitu: dari satu orang, kelompok kerja, departemen atau divisi yang berpengaruh. Beberapa komponen budaya organisasi sering terkait dengan pendiri atau

pemimpin awal yang menyampaikan kultur tersebut sebagai filosofi, suatu rangkaian prinsip dimana organisasi harus mematuhi kebijakan.

Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma – norma”.

Budaya Organisasi seringkali di gambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang cara penyelesaian masalah disekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

PT Telkom Indonesia Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkom Grup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-*

oriented). Transformasi tersebut akan membuat organisasi Telkom grup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

“The Telkom Way” merupakan budaya perusahaan atau nilai-nilai perusahaan yang dimiliki Telkom sejak tanggal 10 Juni 2013 yang ditetapkan oleh Direksi melalui surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, No.PD.201.00/r.00/HK250/COP-B0020000/2013 tentang Arsitektur Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan. Selanjutnya pedoman implementasi Budaya Perusahaan di lingkungan Telkom Group ditetapkan dalam Peraturan Direktur Human Capital & General Affair Telkom No.PR.201.01/r.00/HK250/COP-B0400000/2013 tentang Budaya Perusahaan Telkom Group. Penetapan budaya perusahaan tersebut mengacu pada Konsep pengelolaan Telkom Group yang didasarkan pada elemen 8S, yaitu *Spirituality, Style, Shared Values, Strategy, Staff, Skill, System, dan Structure*.

Masalah budaya organisasi yang biasanya terjadi pada perusahaan adalah kurang kuatnya budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga keinginan perusahaan untuk menerapkan kebudayaan yang ada di perusahaan sulit terlaksana. Oleh karena itu perlu adanya pengetahuan untuk para karyawan tentang bagaimana budaya organisasi pada perusahaan tempat mereka bekerja dan juga pentingnya peranan perusahaan untuk memberikan pengetahuan terhadap karyawan tentang

budaya organisasi sehingga karyawan mampu menerapkan ditempat mereka bekerja. Seperti peraturan perusahaan masuk kerja jam 8 tetapi karyawan masih ada yang datang terlambat.

Selain adanya pengaruh budaya, di dalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada karyawan, maka tidak lepas dari adanya kemampuan, dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dan di dukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus meningkat dan selalu kepada tujuan. Tujuan tersebut akan timbul bila seseorang merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan, apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kasmir (2016: 189) menyatakan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Kasmir juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan tidak, tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak pimpinan perusahaan atau

manager perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut untuk itu pimpinan perusahaan atau manager hqrus dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya sekaligus dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi.

Masalah motivasi yang terjadi diperusahaan adalah kurangnya teguran pada diri karyawan yang terlihat dari cara mereka bekerja yang tidak menunjukkan rasa antusias sehingga menyebabkan penurunan kinerja, bahkan kurangnya motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawan juga menjadi faktor yang menyebabkan penurunan kinerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi dilingkungan kerja. Sedangkan Kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan dan tunjangan. Dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan pada umumnya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi dan motivasi. Seseorang akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan melakukan aktivitasnya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi kepada karyawan untuk pemberian gaji, promosi, dan menilai perilaku karyawan.

Masalah kepuasan kerja yang terjadi di perusahaan adalah tidak semua karyawan yang diperusahaan merasa puas dengan pekerjaannya terutama dalam hal besaran gaji yang diterima karyawan, jarang nya promosi jabatan untuk karyawan yang sudah lama bekerja. Disisi lain para karyawan tersebut harus menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup besar. Oleh karena itu pimpinan tidak hanya harus memuaskan perusahaan dengan menghasilkan keuntungan yang optimal, namun juga harus memberikan kepuasan bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini.

Para karyawan merasakan ketidakpuasan dapat terjadi apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya adanya mogok kerja, dan lain-lain yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas pekerjaan mereka.

Dalam uraian diatas, maka penulis mengambil judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah budaya organisasi yang dijalankan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
2. Bagaimanakah motivasi yang dilaksanakan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
3. Bagaimanakah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan-karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?

6. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian Ini dilakukan pada karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang dijalankan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk

2. Untuk mengetahui motivasi yang dilaksanakan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk
3. Untuk mmengetahui kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan-karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Penelitian Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan refrensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari

2. Manfaat Penelitian Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen SDM, dan menerapkannnya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti

3. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agusta, L. (2013). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya" *Jurnal Agora vol. 1 (No. 3)*. Surabaya: Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, R., Linda, T. L. A. H., & Gadih, R. (2018) "The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecture/Employees". *Proceeding of the International Conference on industrial Engineering and Operations Management Bandung, Indonesia, March 6-8, 2018* (pp. 2541-2552). Bandung: Universitas Indonesia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Glora Aksara Pratama.
- Dessy. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada PT. Dolphin Putra Sejati Jakarta Utara). <http://digili.mercubuana.ac.id>. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Edi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenda Media Grup.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herdiany, H. D. (2015). “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Prinsip Textile Surakarta*”. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jiddah, S. A., Rayyn, M. B. S., Umar, M. I. (2016). “Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Nigeria”. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, Vol. 3, Issue 3, pp: (48-65), Month; September-December 2016, ISSN 2394-7322. Nigeria: Federal University.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, D. (2017). “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 6, No. 3, Maret 2017*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*. New York : the McGraw-Hill Companies, inc.
- Mokodompit, W. (2016) “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Makasar*” Skripsi. Makasar : Universitas Negeri Makasar.
- Nurdono, I. A. (2017). “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Pada PT. Kusuma Nanda Putra Pedan)*”. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Paschal, A. O., & Nizam, I. (2016). “*Effects of Organisational Culture on Employee Performance; Case of Singapore Telecommunication*” *International Journal of Accounting & Business Management* , Vol. 4 (No. 1) April 2016, ISSN: 2289-4519, DOI: 10.2492/ijabm/2016.04/v4.iss 1/19.26. Malaysia: School of Accounting and Business Management, FTMS Global Malaysia, Cyberjaya.
- Prabu, M. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.

- _____ : (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- _____ : (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Purba, C. B., & Gunawan, P. N. (2018). "The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection". *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJMBS)*, ISSN 2415-663 (Print), ISSN 2415-6671 (Online).
- Purwitasari, O. (2017) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Gunungkidul" Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Puspitasari, C. C. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopsyah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Sahara Tulungagung". Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Rizal, M. (2012) "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- _____ : (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____ : (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulastri, 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, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Umi, N. (2012). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis.

Wibowo, P. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.