

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SAMPOERNA KAYOE

### Rahmi

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

[rahmi@student.umpalopo.ac.id](mailto:rahmi@student umpalopo.ac.id)

### Indra Kusdianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

[indrakusdianto@umpalopo.ac.id](mailto:indrakusdianto@umpalopo.ac.id)

### Samsinar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

[samsinar@umpalopo.ac.id](mailto:samsinar@umpalopo.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan kerja Organisasi Terhadap Prestasi kerja karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 100 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan

**Kata Kunci** *Budaya organisasi, Kepuasan kerja Organisasi dan Prestasi kerja karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi yang terdiri dari beberapa kelompok orang berbeda yang berkolaborasi dan melaksanakan berbagai tugas terjadwal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Secara alamiah, seluruh sumber daya—baik manusia maupun nonmanusia—akan dimanfaatkan dalam melaksanakan atau menyelesaikan berbagai tugas tersebut guna mendukung terlaksananya tugas-tugas perusahaan.

Menggunakan sumber daya manusia untuk membantu bisnis mencapai tujuannya. Komponen terpenting dalam membantu suatu bisnis mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Suatu korporasi tidak dapat menjalankan aktivitas atau aktivitasnya secara efektif tanpa sumber daya manusia yang memadai (Sedarmayanti, 2014). Apabila tidak ada sumber daya manusia yang menjaga, merawat, dan memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan fasilitas yang telah disediakan, maka kelengkapan fasilitas,

kecanggihan teknologi, dan tingginya biaya yang terkait dengannya akan sia-sia belaka (Leonerd Lengkong, 2020).

Untuk mengubah struktur kinerja mereka yang berbeda dan menyelesaikan pekerjaan mereka, karyawan biasanya menggunakan informasi. Suatu perusahaan berharap dapat membina karyawan-karyawan hebat melalui pengembangan sumber daya manusia yang akan mendorong tingkat kinerja karyawan yang tinggi (Utamy et al., 2020). Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, maka terdapat dorongan dalam suatu organisasi untuk berusaha meningkatkan kinerja pegawai. Manajer akan memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan peran dan kedudukan masing-masing organisasi guna mencapai tujuan perusahaan.

Tanggung jawab pegawai yang diberikan oleh pemimpin atau manajer harus ditanggapi dengan serius agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah disusun. Kualitas dan kuantitas setiap pegawai dalam organisasi secara tidak langsung dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. (Ma'ruf & Chair, 2020). Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu perusahaan.

Interaksi dengan lingkungan tempat kerja organisasi mengarah pada kebahagiaan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan keselarasan antara harapan seseorang dan insentif yang diterima sebagai imbalan atas kinerjanya. Suka dan tidak suka karyawan berdampak pada kepuasan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya Robbins dalam (Narsih, 2017). Kepuasan ataupun ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan.

Setiap karyawan pada suatu perusahaan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa setiap orang memiliki tuntutan yang berbeda-beda, dan terdapat variasi situasi dan kondisi dalam organisasi yang mempengaruhi puas atau tidaknya seseorang terhadap cara mereka menjalankan tugasnya (Michael & Nawawi, 2020). Selain kepuasan kerja terdapat pula budaya organisasi yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan.

Kesuksesan sejati yang berbasis perubahan dalam suatu organisasi sulit dicapai tanpa budaya organisasi yang bertindak sebagai pengontrol dan penggerak perubahan. Tujuan dari budaya organisasi adalah untuk membimbing anggotanya dengan menyebarkan nilai-nilai dan keyakinan yang dimilikinya. Budaya organisasi harus dibangun, dipertahankan, ditingkatkan, dan bahkan diubah oleh manajemen agar dapat beroperasi dengan sebaik-baiknya. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai umum yang dianut oleh orang-orangnya yang membedakannya dari para pesaingnya (Fachreza et al., 2018). Pada dasarnya, perilaku di tempat kerja, atau dalam hal ini kinerja karyawan, sangat terkait langsung dengan budaya perusahaan. Dari sudut pandang nilai-nilai dan keyakinan bersama dalam organisasi sebagai sumber kekuatan bagi berkembangnya budaya organisasi yang kuat, asumsi tersebut tercipta dari eksekusi realistik yang dapat ditiru.

Budaya organisasi mempermudah, memfokuskan, dan memusatkan perhatian pada tujuan yang telah ditetapkan dalam tugas menggerakkan dan menghadirkan budaya organisasi (Madjidu et al., 2022). Salah satu elemen yang mungkin mempengaruhi budaya bisnis dan nilai-nilai yang dijunjung adalah perubahan luas dalam perilaku manusia. Penyelesaian pekerjaan akan dipermudah bagi karyawan jika budaya organisasi disosialisasikan dengan baik kepada mereka.

Meningkatkan kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk bisnis apa pun. Hal ini terkait dengan keluaran keluarannya. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh unsur-unsur atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu

Wirawan dalam (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019) Dalam hal ini, yang dimaksud dengan keluaran adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau menyelesaikan tanggung jawabnya yang diberikan oleh pimpinan atau manajer dalam perusahaan tersebut

## II. LANDASAN TEORI

### Budaya Organisasi

Manusia adalah makhluk sosial; Setiap tindakan yang mereka ambil, termasuk cara mereka mendekati suatu isu atau pemikiran, mencerminkan sistem budaya yang tertanam dalam diri mereka. pengambilan keputusan, dll. Budaya adalah seperangkat keyakinan mendasar yang telah dipelajari dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu ketika mereka bergulat dengan isu-isu adaptasi eksternal dan integrasi internal. Keyakinan ini terbukti cukup berharga untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara memandang dunia, berpikir, dan merasakan. dengan tepat mengenai permasalahan tersebut Schein dalam (Mulyandi & Rusly, 2021).

Kata budaya (*Culture*) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu Antropologi ; yang oleh Killman . et.al dalam (Leonerd Lengkong, 2020) diartikan sebagai Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Kini setelah ilmu perilaku organisasi berkembang, gagasan ini juga mendapat tempat di sana. Saat ini hal ini menjadi topik diskusi yang penting dalam literatur ilmiah di kedua domain dengan nama budaya organisasi. Organisasi adalah komponen penting dalam kehidupan manusia karena organisasi memungkinkan kita melaksanakan tugas atau aktivitas yang sulit kita lakukan secara efektif sebagai individu, sehingga memungkinkan kita mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Robbins dalam (Madjidu et al., 2022) untuk mencapai suatu tujuan bersama atau tujuan yang telah ditetapkan, organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang sengaja dibangun untuk jangka waktu yang cukup lama, terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja secara kooperatif dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur. Sekelompok orang yang bekerja sama dalam suatu forum disebut organisasi. Agar sumber daya (uang, bahan, mesin, metode, lingkungan), fasilitas, data, dan sebagainya dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, maka organisasi pada dasarnya dijadikan sebagai tempat atau wadah tempat orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional. dan secara sistematis, merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan.

Menurut Denison dalam (Leonerd Lengkong, 2020) dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Involvement* adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan.
2. *Consistency* menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi
3. *Adaptability* adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.
4. *Mission Dimension* adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi

### Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Michael & Nawawi, 2020) Kata “kepuasan” menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya secara umum. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan pandangan positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang bahagia dengan pekerjaannya akan lebih produktif, bergairah, dan terlibat dalam pekerjaan dibandingkan mereka yang tidak. Karyawan yang tidak bahagia dalam bekerja tidak akan pernah merasa puas secara psikologis, dan pada akhirnya akan berkembang sikap atau perilaku buruk yang kemudian akan menimbulkan rasa jengkel.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung dalam (Mulyandi & Rusly, 2021) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Menurut Sihombing dalam Sudaryo, Agus & Nunung dalam (Mulyandi & Rusly, 2021), ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

#### 1. Teori Discrepancy.

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya Manullang dalam (Wirayudha & Adnyani, 2020) Jika tidak ada perbedaan antara kondisi yang diinginkan dan kondisi nyata, maka orang tersebut akan puas. Tingkat ketidakpuasan meningkat seiring dengan semakin besarnya kekurangan yang ada dan semakin dibutuhkannya hal-hal yang lebih penting. Yang bersangkutan akan merasa puas jika terdapat perbedaan dari jumlah yang diinginkan jika faktor pekerjaan yang diterima lebih banyak (minimal) dan kelebihanannya menguntungkan (misal gaji ekstra, jam kerja lebih panjang). Menurut perspektif ini, seseorang akan merasa senang jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkannya dan bagaimana ia memandang dunia ini, karena hal ini menunjukkan bahwa batas minimal yang diinginkan telah tercapai. Orang akan melakukan sesuatu jika apa yang diperolehnya lebih baik dari apa yang diinginkannya.

#### 2. Teori Equity

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain Karlins dalam (Rahayu et al., 2020). Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas.

#### 3. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam (Mulyandi & Rusly, 2021). Menurut teori ini, Dua jenis karakteristik pekerjaan tersebut adalah "faktor yang tidak memuaskan atau higienis dan yang memuaskan atau motivator". Ketidakhugian kerja mungkin disebabkan oleh alasan yang berhubungan dengan kebersihan. Elemen-elemen ini meliputi prosedur kantor, manajemen, pengawasan, interaksi interpersonal, lingkungan kerja, dan gaji. Sedangkan motivator adalah variabel yang mendorong sikap positif terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Elemen-elemen ini mencakup pencapaian, kekaguman, akuntabilitas, dan pertumbuhan.

## **Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja merupakan suatu keterampilan yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan dari para karyawannya guna menumbuhkan dan mengefektifkan budaya kerja serta tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan tidak melanggar hukum, melanggar moral atau etika Rivai dalam (Arif et al., 2020).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan dalam (Haeruddin, 2021).

Dengan mempertimbangkan kendala-kendala tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mengacu pada hasil kerja yang dapat diperoleh seorang pegawai selama mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mengungkapkan apakah upaya pengelolaan sumber daya manusia berhasil atau tidak. Penelitian terhadap prestasi kerja karyawan mungkin diperlukan untuk mengkaji aktivitas pengelolaan sumber daya manusia apakah kinerjanya di bawah standar atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Evaluasi Prestasi Kerja merupakan alat untuk memperbaiki pegawai yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik terhadap perusahaan. Setiap perusahaan bercita-cita untuk mempekerjakan pekerja yang berkinerja baik dalam pekerjaannya. Untuk memastikan apakah kinerja pekerjaannya meningkat atau menurun selama periode waktu tertentu, perusahaan selalu melakukan penilaian kinerja karyawan. Pemimpin menggunakan evaluasi prestasi kerja untuk memeriksa apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Menurut Simamora dalam (Rumimpunu et al., 2021) ada tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku inovatif dan spontan. Pegawai Negeri Sipil melakukan penilaian prestasi kerja sesuai dengan PP No 46 Tahun 2011.

Tujuan penilaian Prestasi Kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut: Mangkunegara dalam (Haeruddin, 2021).

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Hasibuan dalam (Abdul Muttalip et al., 2021) :

1. Kejujuran Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

2. Kedisiplinan Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan
3. Kreativitas Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kerjasama Penilaian menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
5. Kepemimpinan Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Pengalaman Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu yang berada di PT. Sampoerna Kayoe yang berjumlah 100 orang

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

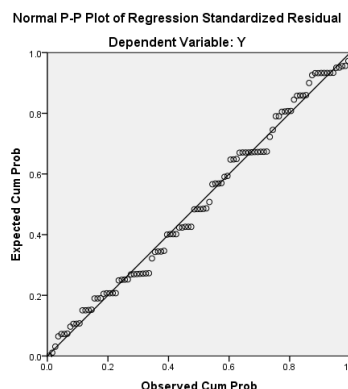
Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik F, uji statistik-t dan uji koefisien determinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik normalitas, uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik autokorelasi, uji asumsi klasik heteroskedestisitas, uji asumsi klasik linieritas

### IV. HASIL PENELITIAN

#### A. Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang di lakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautkah tidak.



Pada gambar diatas, dapat dikatakan bahwa suatu data akan normal ketika butiran-butiran tersebut mengikuti garis diagonal (normal P-plot).

##### Uji Multikolinearitas

Uji multikonlinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variable X independent saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Correlations			
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Budaya organisasi	.262	.205	.987	1.013
	Kepuasan kerja	.618	.594	.987	1.013

Uji Multikolinearitas, jika nilai tolerance >0.10 dan VIF <10 maka hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas. Dapat dilihat nilai tolerance di atas adalah 0.987 dan nilai VIF adalah 1.013, maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>			
Change Statistics			
Model	df2	Sig. F Change	Durbin Watson
1	97	.000	1.458

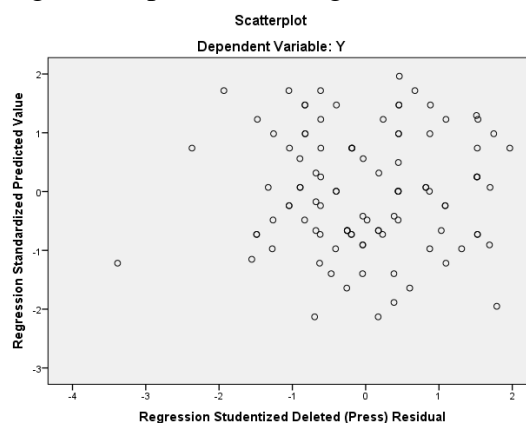
Ketentuan :

1. Jika angka Durbin Watson di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika angka Durbin Watson di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif

Dilihat nilai Durbin Watson di atas adalah 1.458 yang artinya angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi.

**Uji Heterokodesitas**

Uji heterokodesitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.



Apabila asumsi heterokodesitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Pada gambar diatas butiran tersebut teracak, dan dikatakan heterokodesitas jika diatas sumbu Y lebih banyak daripada sumbu X pada titik 0.

**B. Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  yang komponennya ( $\alpha, b$ ) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.136	1.306		8.530	.000
	X1	1.359	.508	.207	2.676	.009
	X2	.498	.064	.598	7.744	.000

$$Y = 11.136 + 1.359X1 + 0.498X2 + \bar{e}$$

1. Nilai konstanta/alpha = 11.136  
 Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 11.136 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable budaya organisasi dan kepuasan kerja organisasi tidak berubah.
2. Nilai koefisien X1 = (1.359)  
 Nilai 1.359 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable budaya organisasi yang mengakibatkan variabel prestasi kerja karyawan bertambah pula
3. Nilai koefisien X2 = (0.498)  
 Nilai 0.498 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variabel kepuasan kerja yang mengakibatkan variabel prestasi kerja karyawan bertambah pula.

**Uji t (Parsial)**

Untuk dapat menguji apakah pengaruh desain kerja, tujuan kerja dan kepuasan kerja organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat dilakukan uji  $t_{hitung}$  dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.136	1.306		8.530	.000
	X1	1.359	.508	.207	2.676	.009
	X2	.498	.064	.598	7.744	.000

1. Untuk hasil uji t variable budaya organisasi, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan budaya organisasi adalah 0.009. Pada pengujian kali ini penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.
2. Untuk hasil uji t variable kepuasan kerja organisasional, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable kepuasan kerja adalah 0.000. Pada pengujian kali ini penelitian ini di terima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.

**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.655 <sup>a</sup>	.429	.417	2.372	.429	36.421	2

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,429 atau 42,9%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 42,9% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 57,1%

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Prestasi kerja karyawan**

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel budaya organisasi signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel budaya organisasi 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hafanti et al., 2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

### **Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan**

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel kepuasan kerja Organisasional signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel kepuasan kerja Organisasional 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nadapdap, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu :

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Budaya organisasi yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Kepuasan kerja organisasional yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah memfasilitasi kegiatan riset dan publikasi, baik bentuk support pendanaan, dan perizinan juga kepada dosen pembimbing, informan dan responden dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muttalip, D., Amir, R., & Amat, S. (2021). Hubungan Tingkah Laku Kepimpinan Guru Besar dan Beban Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Dunia Pengurusan*, 3(1).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada

- kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Haeruddian, H. (2021). Efektifitas Perilaku Kerja Dan Tujuan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Dosen PNS Di Universitas Mulawarman. *BEduManageRs Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.30872/bedu.v2i1.665>
- Hafanti, O., Lubis, R., & Hafasnuddin. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1).
- Leonerd Lengkong, N. & A. & Y. U. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Michael, M., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6). <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1).
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.5399>
- Rumimpunu, A. K., Tewal, B., Taroreh, R. N., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1).
- Syifa Umra Syitah, & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>