

Pengaruh budaya perusahaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor Regional 1 Medan 20004

Regina Caely Ayu Putri Fitri Hasian Gultom

Universitas Prima Indonesia

Jamaluddin

Universitas Prima Indonesia

jamalunpri@gmail.com

Raisan Abdal

Universitas Prima Indonesia

Henrico Oktavianus Sitompul

Universitas Prima Indonesia

Heri Syahputra Marpaung

Universitas Prima Indonesia

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT.Pos Regional 1 Medan. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik adanya pengaruh budaya perusahaan maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu melalui angket yang terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Budaya Perusahaan (X1) memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan di kantor pos regional 1 medan 20004, terbukti dari hasil uji t dengan t hitung sebesar $2.458 > T$ tabel 2,002. Hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja (X2) membuktikan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari hasil uji t dengan t hitung sebesar $-500 < T$ tabel 2,002. Dari hasil ini bahwa dikatakan tidak selamanya kepuasan itu tidak berpengaruh terhadap kinerja begitu pun sebaliknya. Menurut Wexley dan Yukl (2005:130) menyatakan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung selisih antara apa yang telah didapat dengan apa yang diinginkan”. X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,052 > 0,05$ dan nilai F hitung $3.106 < F$ table 3,156. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai konstanta, maka hipotesis yang diterima H_0 dan Tolak H_1 . menunjukkan bahwa secara bersama-sama dari semua variabel independen (budaya perusahaan, kepuasan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci *Budaya Perusahaan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Masa sekarang dalam menghadapi persaingan yang semakin besar banyak perusahaan untuk dapat mengefektif dan mengefesiensikan sumber daya yang dalam suatu perusahaan. Daya saing dibidang elektronik dan elektrik yang cukup ketat dan tinggi perlu didukung kinerja yang optimal dari para karyawan didalam suatu perusahaan. Komponen manusia pada organisasi mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusia yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dikelola dan diproses sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas sebagaimana tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu aset terpenting dari aset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Budaya perusahaan merupakan kumpulan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang oleh anggota yang berada di suatu perusahaan. Eugene Mckenna dan Nic Beech (2008:18). Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Hasibuan (2008:124), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penelitian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya.

I.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

Budaya perusahaan terhadap disiplin aturan yang berlaku belum sepenuhnya diketahui oleh karyawan pada kantor Pos Regional 1 Medan 20004. Kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya belum semua terpenuhi baik dari fasilitas maupun jam kerjanya dll. Pada kantor Pos Regional 1 Medan 20004. Kinerja karyawan kantor pos belum semuanya optimal pada kantor Pos Regional 1 Medan 20004.

I.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

Bagaiman Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Pos Regional 1 Medan 20004. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kantor Pos Regional 1 Medan 20004. Bagaimana Pengaruh Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Regional 1 Medan 20004. Bagaimana Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Regional 1 Medan 20004.

I.3 Tujuan Penelitian

Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Regional 1 Medan 20004. Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Regional 1 Medan 20004. Menguji Dan Menganalisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Regional 1 Medan 20004. Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Regional 1 Medan 20004.

I.4 Teori Pengaruh Budaya Perusahaan

Menurut Eugene Mckenna dan Nic Beech (2008:18), menyatakan bahwa:

“Budaya perusahaan merupakan kumpulan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang oleh anggota yang berada di suatu perusahaan.”

I.4.1 Indikator Budaya Perusahaan

1. Amanah
2. Displin
3. Perilaku Pemimpin

I.5 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja

Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

I.5.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Atasan (Supervisi)
3. Gaji

I.6 Teori Pengaruh Kinerja Karyawan

Hasibuan (2008:124), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

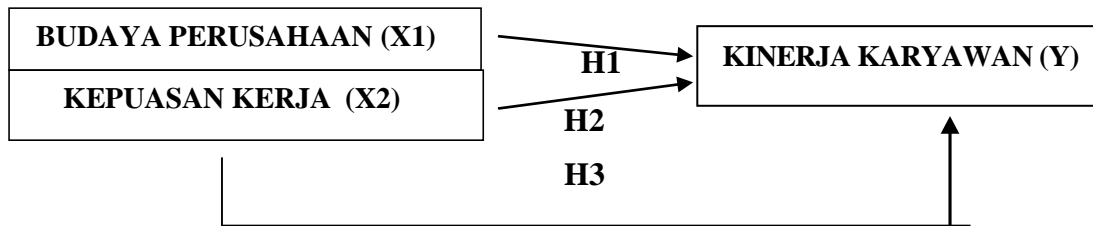
I.6.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bono dan Judge(2003) yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Tanggung jawab
3. Kuantitas

I.7 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut.



1.8 Hipotesis

Hipotesis Penjelasan :

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1: Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pos Regional 1 Medan 20004

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pos Regional 1 Medan 20004

H3: Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Budaya Perusahaan dan kepuasan kerja

II. LANDASAN TEORI

II.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017:7) Penelitian kuantitatif adalah dua penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik.

II.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian Deskriptif kuantitatif. Arikunto (2016:3) Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain yang hasilnya dijelaskan dalam bentuk penelitian

II.3 Sifat Penelitian

Zulganef (2013:11) Penelitian ini bersifat explanatory research. Dalam penelitian explanatory, peneliti berusaha untuk untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel.

II.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan

II.5 Sampel

Menurut Sugiyono (2016 ; 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin dalam mencari jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 60 karyawan dan 30 karyawan untuk pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan Kantor Regional 1 Medan 20004

II.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara membagikan Kuesioner dibagi kepada pegawai perusahaan yg berisi angket penilain serta biodata, wawancara dilakukan kepada karyawan. Studi dokumentasi berupa data perusahaan, seperti buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti

II.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang mengenai Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

No	Nama/ Tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	kesimpulan
1.	Joko Sutopo / 2018	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, JOB RELEVANT INFORMATION, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten	Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi, Locus Of Control, Kerja Pegawai Bagian Keuangan.	Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.
2.	Nur Abidin / 2010	Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh negative dan signifikan

II.8 Uji validitas dan reliabilitas instrument variabel

Menurut Torang (2016:289) “ uji validitas dimaksud untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan tiap butir pertanyaan bernilai positif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan tiap butir pertanyaan bernilai positif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

Menurut Torang (2016 : 291), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur Kuesioner yang merupakan indikator variabel. Cronbach alpha suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60

II.4 Uji Asumsi klasik

II.4.1 Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016 : 117), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi. Grafik histogram dan grafik normalitas *Probability plot* serta *kolmogrov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal.

II.4.2 Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2016:131), Uji Multikolineritas merupakan suatu hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen .Adanya multikolineritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. *Tolerance* mengikuti variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya . Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/ Tolerance$).

II.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:130), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regrasi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengmatan lain.Grafik *scatterplot* dan uji *Glejser* . probalitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

II.5 Model Analisis Data Penelitian

II.5.1 Model Penelitian

Menurut Priyatno (2018 :148) anallisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y= Kinerja karyawan (dependent variabel)

X1= Budaya perusahaan (independent variabel)

X2= Kepuasan Kerja (independent variabel)

a= Konstanta

b= Koefisien regresi variabel independent

e= Kesalahan penduga (yang tidak terungkap =5%)

III. METODOLOGI PENELITIAN

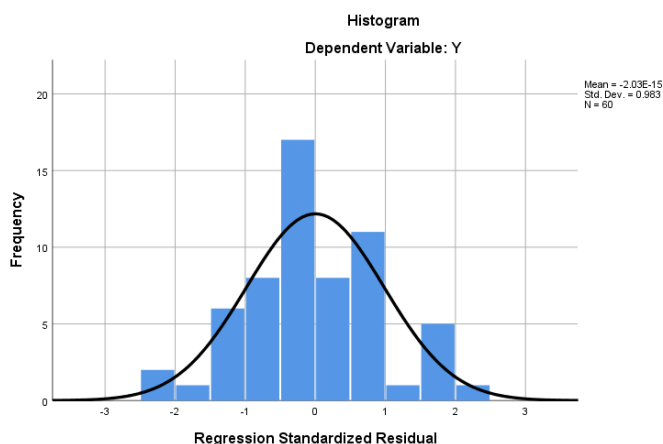
III.1 Uji Asumsi Klasik

III.1.1 Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar III.1. Uji Normalitas Hitogram

Grafik histogram pada gambar IV.1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

III.1.2 Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor(VIF).jika dibawah atau <10 dan tolerance value diatas $>0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients^a

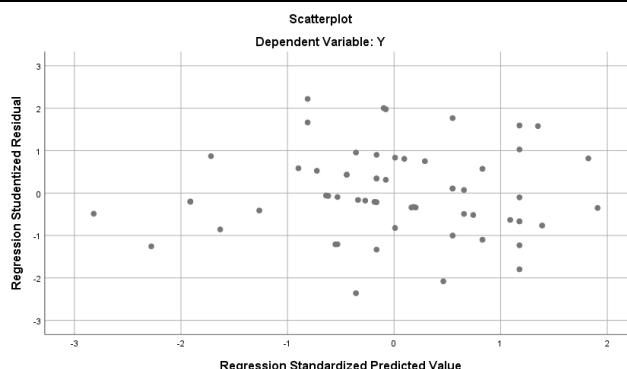
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	16.089	2.314		6.953	.000		
X1	.269	.109	.331	2.458	.017	.871	1.148
X2	-.051	.103	-.067	-.500	.619	.871	1.148

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas table V diketahui VIF Variabel harga (XI)dan variable kualitas produk(X2) adalah $1.148 < 10$ dan nilai tolerance value $0,871 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas

III.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.tabel dibawah ini menunjukkan titik2 menyebar diatas atau dibawah dn titik membentuk suatu pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskedasitas.



III.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan mengetahui arah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen jika variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Berikut dapat di lihat tabel hasil pengujian ;

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.089	2.314		6.953	.000
Budaya_Perusahaan	.269	.109	.331	2.458	.017
Kepuasan_Kerja	-.051	.103	-.067	-.500	.619

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 16.089 dan untuk Budaya perusahaan (nilai b1) 0,269 sementara kepuasan kerja (nilai b2) -0,051

Hasil persamaan analisis regresi linear berganda

$$Y = 16,089 - 0,269X_1 - 0,051X_2 + e$$

Yang artinya :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 16.089 Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi X1 dan X2 bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas Kinerja karyawan adalah 16.089
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 Budaya perusahaan memiliki nilai positif sebesar 0,269. Hal ini menunjukkan jika X1 Budaya perusahaan mengalami kenaikan 1%, maka agresivitas kinerja karyawan akan naik sebesar 0,269 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 Kepuasan kerja yaitu sebesar -0,051. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variable kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,051.. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

III.2.1 Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut dapat di lihat tabel hasil pengujian ;

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.067	1.827

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,098. nilai R square 0,097 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi R yaitu $0,313 \times 0,313 = 0,097$. besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,097 atau sama dengan 09,7%. angka tersebut mengandung arti bahwa variabel budaya perusahaan (X1) dan Variabel Kepuasan kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 09,7%. sedangkan sisany (100%-0,97% = 99,0%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

III.2.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Penguji T adalah

$$T \text{ table} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 57) = 2,002$$

Hasil pengujian ini bertujuan untuk ada tidaknya pengaruh parsial(Sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	16.089	2.314		6.953	.000
Total_X2	-.051	.103	-.067	-.500	.619
Total_X1	.269	.109	.331	2.458	.017

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan

1. Pengaruh Budaya Perusahaan (X1)

Diketahui nilai T hitung $2.458 > T$ tabel 2,002.dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan dikantor pos regional 1 medan 20004.selain itu dari hasil analisis linear berganda memiliki hasil dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan bahwa pengaruh antara budaya perusahaan terhadap kinerja ada positif.

Menurut Eugene mckenna dan Nic beech(2008:18) mengatakan bahwa budaya perusahaan merupakan kumpulan nilai,kepercayaan,sikap dan perilaku yang dipegang oleh anggota yang berada dalam suatu perusahaan hal ini bermakna jika

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2)

Diketahui nilai T hitung $-500 < T$ tabel 2,002.dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan Pt Pos Regional 1 Medan 20004. Dari hasil ini bahwa dikatakan tidak selamanya kepuasan itu tidak berpengaruh terhadap kinerja begitu pun sebaliknya. Menurut Wexley dan Yukl (2005:130) menyatakan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung selisih antara apa yang telah didapat dengan apa yang diinginkan”. Seseorang akan merasa tidak terpuaskan jika terdapat selisih antara sesuatu yang diinginkan dengan kondisi sebenarnya. Semakin banyak hal yang diinginkan seseorang yang tidak tercapai, maka semakin besar tingkat ketidakpuasannya. Sama dengan halnya jika kinerja kita tidak sesuai dengan target apa yang diinginkan maka hasil yang dilakukan belum merasa terpuaskan oleh karyawan

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menyajikan secara ringkas informasi dari data responden mengenai variabel Pengaruh Budaya Perusahaan, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Penelitian ini terdiri dari 3 Variabel Independen yaitu variabel Budaya Perusahaan (X1), kepuasan Kerja (X2). Dan sebuah Variabel Dependen endogenous yaitu Kinerja (Y). Data dari ketiga variabel tersebut diubah kedalam suatu bentuk yang dapat menyediakan informasi untuk menggambarkan serangkaian faktor dalam suatu kondisi yang meliputi nilai minimal, nilai maksimal, nilai rata-rata (mean), dan nilai standar deviasi. Hasil deskriptif statistik untuk masing-masing variabel penelitian seperti yang disajikan pada table berikut ini:

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Budaya_Perusahaan	60	13	24	1190	19.83	.301	2.330
Kepuasan_Kerja	60	12	24	1094	18.23	.320	2.480
Kinerja_Karyawan	60	16	24	1229	20.48	.244	1.891
Valid N (listwise)	60						

(Sumber : Output SPSS 22 yang diolah, 2022)

Dari hasil kuesioner, kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Regional 1 Medan 20004.
1. Kepuasan kerja secara individual berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja di kantor Pos Regional 1 Medan 20004.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian, bahwasanya Kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya yang harus dilakukan untuk mempertahankan kepuasan kerja terhadap kinerja, antara lain: Memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi yang ada di kantor, memberikan kompensasi yang layak diberikan pegawai agar supaya pegawai merasa puas dan nyaman bekerja di kantor pos untuk meningkatkan sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Wardiman Mokodompit. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Makassar. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Makassar.
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Joko Sutopo. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, JOB RELEVANT INFORMATION, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Skripsi*. STIE Adi Unggul Bhirawa.
- Nur Abidin. 2010. Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Pascasarjana Magister Manajemen*. Universitas Dian Nuswanto Semarang.
- Damayanti, R, Hanafi, A. & Cahyadi, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. 15(2);75-86.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2011. Uji Asumsi Klasik. (<http://reseach.upi.education.ac.id>)
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Budaya Organisasi*. Rawamangun: PRENADAMEDIA GROUP.
- Mukhlis. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS MEDAN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia USU*.
- Dr. Sjahril Effendy P. Drs., M.Si., M.A., M.Psi., M.H. 2010. *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja Edisi-3*. Medan: Usu Press.
- Tiara Pertiwi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP II. *Skripsi Bandung*.
- Purwanto. 2019. Analisis Korelasi dan Regresi Linier dengan SPSS 21.
- Junaidi. Cara baca Tabel F([Download Tabel F Lengkap | Junaidi \(wordpress.com\)](#))
- Junaidi. Persentasi Distribusi T (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)
- Aidil putra. Uji Heterokedastitas Metode Uji White dengan SPSS ([Uji Heteroskedastisitas Metode Uji White Dengan SPSS - YouTube](#)).
- Man nfo. Uji Normalitas SPSS- Uji Asumsi Klasik - Uji Kolmogorov Smirnov - Histogram pplot SPSS ([Uji Normalitas spss- Uji Asumsi Klasik - Uji Kolmogorov Smirnov -Histogram -pplot SPSS - YouTube](#)).
- Alpha statistika, Cara Uji Normalitas Sekaligus Mengatasi Data Yang Tidak Normal([Cara Uji Normalitas Sekaligus Mengatasi Data Yang Tidak Normal - YouTube](#)).