

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
BANK BRI CABANG TELUK BETUNG**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Ajeng Anjani**

**1812110330**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada Maret 2022 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung**, untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :


**Nama** : Ajeng Anjani  
**NPM** : 1812110330  
**Program Studi**: Manajemen

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

1. <u>Prof. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si</u>	Penguji 1	
--	-----------	---

NIK: 30010203

2. <u>Muhammad Rafiq, SE., M.Si</u>	Penguji 2	
-------------------------------------	-----------	---

NIK: 10590808

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

JIB Darmajaya

 <u>Aswin, SE., MM</u>	iv
--	----

NIK. 10190605

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>.xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek .....	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat .....	9
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu .....	9
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Bagi Peneliti .....	9
1.5.2 Bagi Perusahaan .....	10
1.5.1 Bagi Institusi .....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10



<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
2.1	Kepuasan Kerja .....	12
2.1.1	Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2.1.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.2	Motivasi Kerja.....	15
2.2.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	15
2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	17
2.2.3	Indikator Motivasi Kerja .....	17
2.3	Budaya Organisasi.....	18
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	18
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	19
2.3.3	Indikator Budaya Organisasi .....	20
2.4	Penelitian Terdahulu .....	21
2.5	Kerangka Pikir.....	22
2.6	Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	26
3.2	Sumber Data .....	26
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4	Populasi dan Sampel .....	27
3.4.1	Populasi.....	27
3.4.2	Sampel.....	28
3.5	Variable Penelitian .....	28
3.5.1	Variabel Penelitian Independen .....	28
3.5.2	Variabel Penelitian Dependen.....	29
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	29
3.7	Uji persyaratan instrumen .....	30
3.7.1	Uji Validitas .....	30
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	30
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data.....	31

3.8.1 Uji Normalitas Sampel.....	31
3.8.2 Uji Linearitas Sampel.....	32
3.8.3 Uji Multikolinearitas Sampel .....	32
3.9 Metode Analisis Data .....	33
3.9.1 Regresi Linear Berganda.....	33
3.10 Pengujian Hipotesis .....	33
3.10.1 Uji Parsial (Uji-t) .....	33
3.10.2 Uji Parsial (Uji-f) .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Deskripsi Data .....	35
4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden.....	35
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	36
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	40
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	40
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	42
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....	42
4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	42
4.3.2 Hasil Uji Linearitas .....	43
4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas .....	44
4.4 Hasil Analisis Data .....	44
4.4.1 Regresi Linear Berganda.....	44
4.4.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t).....	45
4.4.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-f).....	46
4.5 Pembahasan .....	47
<b>BAB VSIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>50</b>
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran .....	50

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Turn Over Karyawan Bank Bri Cabang Teluk Betung Tahun 2019-2021 .....	3
1.2 Data Tingkat Keterlambatan Bank BRI Cabang Teluk Betung Periode Juli-Desember 2021 .....	5
1.3 Budaya Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero).....	7
2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
3.1 Skala Pengukuran.....	27
3.2 Jumlah Karyawan CV.Perintis .....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.4 Interpretasi Nilai r.....	31
4.1 Hasil Uji Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.2 Hasil Uji Karakteristik Berdasarkan Usia .....	36
4.3 Hasil Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	36
4.4 Hasil Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi .....	38
4.5 Hasil Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	39
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel .....	41
4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	42
4.8 Hasil Uji Normalitas .....	42
4.9 Hasil Uji Linearitas .....	43
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
4.11 Persamaan Regresi Linearitas Berganda.....	44
4.12 Hasil Model Summary .....	45
4.13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji- t) .....	45
4.14 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji- f) .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Gambar Kerangka Pikir .....	23

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>I</b>	Kuesioner Penelitian
<b>Lampiran</b>	<b>II</b>	Hasil Jawaban Kuisisioner
<b>Lampiran</b>	<b>III</b>	Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden
<b>Lampiran</b>	<b>IV</b>	Hasil Uji Validitas
<b>Lampiran</b>	<b>V</b>	Hasil Uji Reliabilitas
<b>Lampiran</b>	<b>VI</b>	Hasil Uji Normalitas
<b>Lampiran</b>	<b>VII</b>	Hasil Uji Linearitas
<b>Lampiran</b>	<b>VIII</b>	Hasil Uji Multikolinearitas
<b>Lampiran</b>	<b>IX</b>	Hasil Uji Regresi Berganda



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan berharga dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia (SDM) berperan dalam keberhasilan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen penting, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga mampu bekerja secara optimal. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya (Saputra dan Adnyani, 2017).

Kepuasan kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan perilaku yang diwujudkan dengan pandangan karyawan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan rasa puas dalam bekerja, karyawan akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Wuwungan, dkk 2017).

Proses mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya pasti akan berdampak pada kinerja terbaik. Kepuasan kerja yang diterima karyawan akan menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus untuk meneliti di bank BRI Cabang Teluk betung yang merupakan salah satu cabang Bank BRI yang ada di Kota Bandar Lampung berlokasi di Jl. Laks. Malahayati No.78, Kangkung, Bumi Waras, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211. Sebagai salah satu Bank BUMN, Bank BRI memiliki tingkat kepercayaan yang nasabah yang tinggi, dan hampir digunakan oleh seluruh masyarakat indonesia dalam aktivitas keuangan dan memiliki peranan penting sebagai perusahaan yang dikelola oleh negara, untuk itu harus memiliki kinerja karyawan yang baik, kinerja yang baik dapat dicapai, jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Sebagai perusahaan yang dimiliki pemerintah, Bank BRI Cabang Teluk Betung tentunya selalu ingin memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM), salah satu caranya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu Bank BUMN harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dari segala aspek sehingga karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan bekerja secara maksimal. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung, peneliti melakukan pra survei terkait kepuasan dalam bekerja,

berikut ini tabel 1.1 Data Turn Over karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung tahun 2019-2021.

**Tabel 1.1**

**Turn Over Karyawan Bank Bri Cabang Teluk Betung Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan		TO
	Masuk	Keluar	Jumlah Awal	Jumlah Akhir	
2019	2	2	45	45	4%
2020	2	1	45	46	2%
2021	2	3	46	45	7%

Sumber: Bank BRI Cabang Teluk Betung, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 Data Turn Over karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung tahun 2019-2021, menjelaskan bahwa karyawan terjadi peningkatan persentase *turn over* karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung di tahun 2021, tingginya persentase *turn over* karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung yang terjadi mengindikasikan bahwa karyawan kurang puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Selain data tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung terkait kepuasan kerja, yaitu karyawan merasa kurang puas terhadap kesempatan promosi jabatan dikarenakan karyawan sulitnya promosi jabatan atau mendapatkan status karyawan tetap, atasan yang sering menumpukan tugas pekerjaan kepada karyawan dan kurang puas pada kondisi pekerjaan dikarenakan jam kerja karyawan yang begitu padat menimbulkan kebosanan dalam bekerja serta sering bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi, hal ini didukung dengan hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Agustian (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Zein (2019)

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil riset penelitian yang dilakukan oleh Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola semangat karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu hal yg penting karena motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja keras sehingga mendapatkan hasil yang terbaik. Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan.

Motivasi setiap karyawan dalam bekerja pasti berbeda-beda, sehingga perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan berupa kebutuhan yang diharapkan. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, karyawan akan mendapat kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja lebih maksimal, namun sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga akan menghambat tujuan dari perusahaan. Kristinae (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan (Christianto dan Putra, 2016). Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung, dapat dilihat

dari tabel 1.2 mengenai Data tingkat keterlambatan karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung dalam bekerja di periode Juli-Desember 2021

**Tabel 1.2**  
**Data Tingkat Keterlambatan Bank BRI Cabang Teluk Betung**  
**Periode Juli-Desember 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Keterlambatan</b>	<b>Persentase Keterlambatan</b>
Juli	45	5	11%
Agustus	45	3	7%
September	45	5	11%
Oktober	45	4	9%
November	45	3	7%
Desember	45	6	13%
Rata-Rata	45	4	10%

Sumber: Bank BRI Cabang Teluk Betung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Data tingkat keterlambatan karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung dalam bekerja di periode Juli-Desember 2021, menjelaskan bahwa rata-rata persentase keterlambatan pada karyawan sebesar 10%, Adapun tingkat persentase tertinggi terjadi di bulan Desember sebesar 13%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain data tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung terkait rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari atasan yang kurang memberikan arahan dalam bekerja sehingga belum mampu membangun motivasi kerja para karyawan, karyawan yang sering mengeluh ketika diberikan jam lembur, kurangnya karyawan dalam bekerja keras terlihat dari terdapat karyawan masih sering menunda menyelesaikan tugas pekerjaan karena tugas pekerjaan yang begitu banyak, Permasalahan rendahnya motivasi kerja yang terjadi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

Selain motivasi kerja, Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang dapat menggerakkan karyawan dalam perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sedangkan budaya yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta praktek-praktek manajemen perilaku yang membantu memperkuat prinsip - prinsip dasar tersebut. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja, yaitu sikap karyawan secara pribadi untuk pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sebaliknya, ketidakpuasan di tempat kerja menunjukkan sikap negatif. Budaya organisasi memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan dari setiap masing-masing anggotanya (Christanto, 2017).

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam menciptakan kelancaran operasional seluruh aspek yang ada di perusahaan. Budaya organisasi merupakan landasan yang meliputi norma, nilai, cara kerja dan kebiasaan karyawan yang semuanya mengarah pada kualitas kinerja perusahaan. Nilai-nilai pokok perusahaan tersebut tertuang pada Budaya Kerja Bank BRI, yaitu Integritas, Profesionalisme, Keteladanan, Kepuasan Nasabah dan Penghargaan Kepada SDM, Penerapan budaya organisasi diharapkan dapat mendorong perilaku positif karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kesamaan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi dengan perilaku yang diterapkan karyawan menciptakan kepuasan bagi karyawan. Fajriyanti, et al (2019) menyatakan bahwa karyawan yang memahami budaya organisasi akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja, sehingga semakin banyak aspek yang dikandung karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. Berikut ini Tabel 1.3 mengenai budaya organisasi yang digunakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero).

**Tabel 1.3**  
**Budaya Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)**

Nama Bank	Budaya Organisasi	Penjelasan
PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)	Integritas	Bertakwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada Kode Etik perbankan dan peraturan yang berlaku
	Profesionalisme	bertanggung jawab, efektif, efisien, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan tantangan dan kesempatan
	Keteladanan	memberikan panutan yang dengan konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar. Karena itu kami tidak memberikan toleransi terhadap tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanan
	Kepuasan Nasabah	memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan teknologi mutakhi
	Penghargaan Kepada SDM	merekrut, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas; kami memperlakukan pekerja berdasarkan kepercayaan, keterbukaan, keadilan dan rasa saling menghargai sebagai bagian dari perusahaan dengan mengernbangkan sikap kerjasama dan kemitraan; kami mernberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasarna tim yang rnenciptakan sinergi untuk kepentingan Bank

Sumber PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai budaya organisasi yang digunakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), menjelaskan bahwa budayaa\ organisasi yang dimiliki adalah Integritas, Profesionalisme, Keteladanan, Kepuasan Nasabah dan Penghargaan Kepada SDM, budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) diharapkan sebagai dasar karyawan untuk melakukan pekerjaan dan memberikan kepuasan dalam bekerja,

Namun berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung terkait budaya organisasi, yaitu terdapat karyawan yang menganggap budaya organisasi sebagai formalitas dan belum dilaksanakan secara maksimal sehingga masih terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan, terdapat



karyawan yang terlambat bekerja tidak diberikan sanksi, hal ini menunjukkan kurang konsistennya budaya organisasi yang diterapkan serta dalam pengambilan keputusan tidak atasan tidak memperdulikan saran dari bawahan, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam perusahaan masih cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang kurang efektif akan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja dan fisik motivasi kerja melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK BRI CABANG TELUK”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bank BRI Cabang Teluk Betung

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 sampai selesai

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **1.6 Sistem Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

### **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

### **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

## **Bab V Simpulan dan Saran**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

## **Daftar Pustaka**

## **Lampiran**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Rizky, dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Mubarak dan Zein (2019) menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja melibatkan aspek kognitif, afektif, dan reaksi evaluatif atau sikap dan menyatakan itu adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian dari seseorang pekerjaan atau pengalaman kerja.

Ali dan Agustian (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Kristinae (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Parimita, dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Adamy (2016, p.75) menyatakan bahwa suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Profita (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima dalam suatu sikap pada suatu perilaku sehingga dalam hal ini diyakini bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas Hidayat, Chandra dan Panjaitan (2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu respon emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Krisnaldy, Pasaribu dan Senen (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perusahaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap sebuah pekerjaan, karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Imbalan jasa, yaitu Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
2. Rasa aman, yaitu rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

3. Pengaruh antar pribadi, Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.
4. Kondisi lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri, yaitu adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

### **2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Suparta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan, yaitu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab.
2. Gaji penghasilan, yaitu merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.
3. Kesempatan promosi, yaitu berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
4. Penyelia atau pengawasan kerja, yaitu menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada



karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja, yaitu memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
6. Kondisi kerja, yaitu mengacu peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan. Kondisi pekerjaan dapat berupa jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan. Mubarak dan Zein (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan, arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dalam cara tertentu dalam menjalankan pekerjaan mereka. Kristinae (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Parimita, dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku

kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Wuwungan, dkk (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Tewal, dkk (2017, p112) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Profita (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja yaitu tenaga pendorong yang mendorong karyawan untuk bertindak demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hidayat, Chandra dan Panjaitan (2018) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Krisnaldy, Pasaribu dan Senen (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi

Berdasarkan pengertian motivasi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada karyawan baik berasal dari dalam diri maupun dari luar untuk mempengaruhi perilaku karyawan supaya sehingga tercapainya tujuan perusahaan

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah, sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam bekerja, yaitu kebutuhan rasa aman dari kehilangan pekerjaan, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, dalam memotivasi kerja karyawan harus memberikan gaji yang bersaing dengan perusahaan lain serta pemberian gaji yang adil sesuai dengan jabatan yang dipegang
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan, yaitu kondisi lingkungan kerja nyaman dan ketersediaan fasilitas yang lengkap.
4. Penghargaan atas prestasi kerja, yaitu motivasi yang mencakup penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Perlakuan yang adil dari manajemen, pemberlakuan perusahaan yang adil bagi semua karyawan

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Bekerja sesuai standar, yaitu karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar peraturan pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Senang bekerja keras, yaitu karyawan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Sedikit memerlukan pengawasan, yaitu perlunya pengawasan dalam membangun motivasi kepada karyawan.
4. Memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu karyawan selalu bekerja dengan penuh semangat.
5. Tidak mudah mengeluh, yaitu karyawan tidak mudah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Tidak mudah menyerah, yaitu karyawan tidak mudah menyerah dalam menghadapi permasalahan maupun tantangan pekerjaan.

## **2.3 Budaya Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta praktek-praktek manajemen perilaku yang membantu memperkuat prinsip - prinsip dasar tersebut. Rizky, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Suparta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Ali dan Agustian (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Christanto (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan organisasi-organisasi struktur dan sistem dari suatu organisasi untuk menghasilkan norma perilaku. Huda (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan organisasi. Adamy (2016, p.28) menyatakan bahwa menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.

Profita (2017) menyatakan bahwa budaya Organisasi yaitu gambaran 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 menyangkut organisasi. Hidayat, Chandra dan Panjaitan (2018) menyatakan bahwa budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya. Krisnaldy, Pasaribu dan Senen (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah, sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
2. Faktor Internal, organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

### 2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Visi dan misi, merupakan organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran strategik dan mengekspresikan visi dan misi.
2. Konsistensi, yaitu dimana organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.
3. Adaptabilitas, yaitu organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan. Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas serta pengalaman untuk menciptakan perubahan.
4. Pelibatan, yaitu organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisasikan tim dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

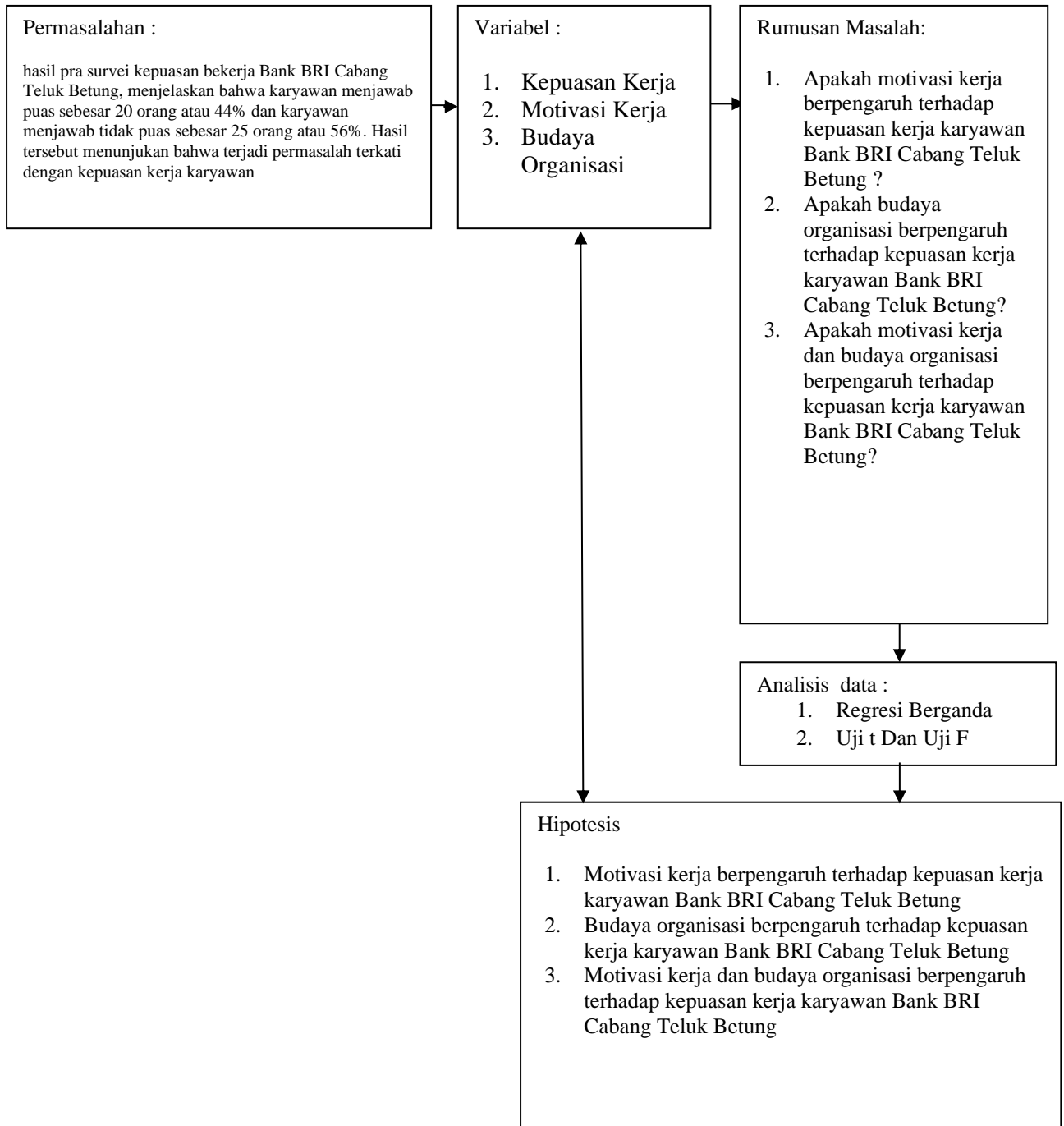
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Rizky, dkk (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur
2	Suparta dan Ardana (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero
3	Mubarok dan Zein (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan pt rahman Teknik Perkasa Bekasi
4	Janićjević et al., (2018)	<i>The Influence Of Organizational Culture On Job Satisfaction employees from companies in Monteneg</i>	<i>Quantitative and Multivariate analysis</i>	<i>The research shows that employees' job satisfaction level systematically and significantly varies in different organizational culture types, proving that organizational culture is a job satisfaction factor;</i>
5	Wae-esor, et al (2016)	<i>The Relationship Between Work Motivation And Job Satisfaction Of Muslim Public Health Employees In Pattani Province, Thailand</i>	<i>Correlation Analysis</i>	<i>Result of the correlation analysis revealed similarity to previous findings in which there is a significant positive relationship between work motivation and job satisfaction</i>

Sumber: Data Diolah, 2022



## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### **2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan dapat menentukan besar atau kecilnya kepuasan kerja karyawan. Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Zein (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan akan meningkat kepuasan kerja karyawan. Dengan cara memperhatikan, mengidentifikasi kebutuhan dan mengarahkan mereka. Seperti, jenjang karir yang jelas, gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah, adanya bonus atau hadiah pada saat pekerjaan selesai tepat waktu, jaminan rasa aman seperti tersedianya asuransi keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

**H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung**

### **2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan adanya persepsi-peresepsi mengenai budaya organisasi yang bersifat mendukung atau tidak mendukung, yang kemudian akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Suparta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, jika di dalam organisasi terdapat misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan karyawan terhadap organisasi, maka hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut:

**H2: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung**

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya mampu berinteraksi dengan pekerjaan serta berorientasi pada karyawannya. budaya organisasi memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan dari setiap masing-masing anggotanya (Christanto, 2017) dan motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan (Christianto dan Putra, 2016). Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizky, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Parimita, dkk (2018) menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika budaya dan motivasi kerja dilaksanakan dengan baik secara bersama-sama maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

**H3: Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa analisis kuantitatif adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis yang digunakan adalah asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel atau lebih yang dihubungkan dan dalam penelitian ini akan melihat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden berhubungan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan kata lain bersumber dari catatan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan melalui literatur berupa buku, artikel, data dari perusahaan dan jurnal-jurnal penelitian

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa studi Lapangan (*field research*), adalah teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Sugiyono (2015)

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang diterapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung, berjumlah 46 karyawan

**Tabel. 3.2**  
**Jumlah Karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung**

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah</b>
Kepala Cabang	1
Teller	4
Customer Service	3
Funding officer	12
Marketing	18
Back Office	8
Total	46

Sumber: Bank BRI Cabang Teluk Betung, 2022

### **3.4.2 Sampel**

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti.. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung, berjumlah 45 karyawan

## **3.5 Variabel Penelitian**

### **3.5.1 Variabel Penelitian Independen**

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa variabel independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah motivasi kerja dan budaya organisasi

### 3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kepuasan kerja

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan	Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada karyawan baik berasal dari dalam diri maupun dari luar untuk mempengaruhi perilaku karyawan supaya sehingga tercapainya tujuan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja Sesuai Standar</li> <li>2. Senang Bekerja Keras</li> <li>3. Sedikit Memerlukan Pengawasan</li> <li>4. Memiliki semangat Tinggi</li> <li>5. Tidak Mudah Mengeluh</li> <li>6. Tidak Mudah Menyerah</li> </ol> <p>Sumber; Christianto dan Putra (2016)</p>	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta praktek-praktek manajemen perilaku	Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visi Dan Misi</li> <li>2. Konsistensi</li> <li>3. Adaptabilitas</li> <li>4. Pelibatan</li> </ol> <p>Sumber; Saputra dan Adnyani (2017)</p>	Likert



	yang membantu memperkuat prinsip - prinsip dasar tersebut..	tugas, serta dampak yang dihasilkan		
Kepuasan Kerja (Y)	Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka.	Kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap sebuah pekerjaan, karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Gaji Penghasilan</li> <li>3. Kesempatan Promosi</li> <li>4. Penyelia Atau Pengawasan Kerja</li> <li>5. Rekan Kerja</li> <li>6. Kondisi Kerja</li> </ol> <p>Sumber; Suparta dan Ardana (2019)</p>	Likert

Sumber : Data Diolah, 2022

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji kelayakan instrumen, dalam pengujian validitas instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi  $\geq$  dari 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

1. Prosedur pengujian :

Ho : Instrumen valid

Ha : Instrumen tidak valid

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Ho : Apabila  $\text{sig} < 0,05$  maka Instrumen dinyatakan valid

Ha : Apabila  $\text{sig} > 0,05$  maka Instrumen dinyatakan tidak valid

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode *alpha cronbach* dan penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Nilai  $r$**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2015)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS. Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

$H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila  $\text{Sig} < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila  $\text{Sig} > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sampel normal)

### 3.8.2 Uji Linieritas Sampel

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS, dengan melihat tabel Anova atau sering disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Model regresi berbentuk linear.

$H_1$  = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas
4. Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
5. Penjelasan kesimpulan

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

$\beta$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel independen (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel independen (Budaya Organisasi)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Ho: motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

Ha: motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

##### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Ho: budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

Ha budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung adalah, sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	21	46,7%
Perempuan	24	53,3%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung, paling banyak berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 24 karyawan atau sebesar 53,3%, artinya sebagian besar karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung berjenis kelamin perempuan.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	15	33,3%
23 – 28 Tahun	9	20,0%
29 – 34 Tahun	14	31,1%
> 35 Tahun	7	15,6%
Total	45	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung, paling banyak berusia 17 - 22 Tahun yang berjumlah 15 karyawan atau sebesar 33,3%, artinya sebagian besar karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung berusia 17 - 22 Tahun.

### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan	1	2,2	10	22,2	14	31,1	10	22,2	10	22,2
2	Sayaselalu mematuhi pertauran yang ditetapkan oleh perusahaan	1	2,2	4	8,9	20	44,4	19	42,2	1	2,2
3	Saya selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	0	0,0	10	22,2	23	51,1	7	15,6	5	11,1
4	Saya selalu mengerahkan kemampuan yang saya miliki untuk	1	2,2	10	22,2	18	40,0	11	24,4	5	11,1

	menyelesaikan tugas pekerjaan										
5	Selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	0	0,0	10	22,2	15	33,3	11	24,4	9	20,0
6	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah atasan	1	2,2	10	22,2	14	31,1	17	37,8	3	6,7
7	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0	0,0	8	17,8	7	15,6	14	31,1	16	35,6
8	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	1	2,2	7	15,6	19	42,2	8	17,8	10	22,2
9	Saya tidak pernah mengeluh diberikan tugas kerja tambahan	1	2,2	10	22,2	22	48,9	9	20,0	3	6,7
10	Saya tidak pernah mengeluh jika diharuskan lembur kerja	0	0,0	8	17,8	19	42,2	12	26,7	6	13,3
11	Selalu mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	5	11,1	10	22,2	15	33,3	15	33,3
12	Tidak mudah menyerah saat menemui masalah di pekerjaan	1	2,2	5	11,1	20	44,4	10	22,2	9	20,0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1, yaitu Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan, sebanyak 10 responden atau sebesar 22,2%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 1 dan 3, yaitu Sayaselalu mematuhi pertauran yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 1 responden atau sebesar 3,0%



**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan menetapkan tujuan yang ambisius, tetapi realistis	0	0,0	15	33,3	18	40,0	9	20,0	3	6,7
2	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	0	0,0	0	0,0	13	28,9	19	42,2	13	28,9
3	Perusahaan memberikan peraturan kerja yang jelas kepada karyawan	0	0,0	11	24,4	24	53,3	8	17,8	2	4,4
4	Perusahaan membimbing perilaku karyawan dengan baik	0	0,0	8	17,8	15	33,3	14	31,1	8	17,8
5	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dalam bekerja	2	4,4	6	13,3	20	44,4	10	22,2	7	15,6
6	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja	0	0,0	7	15,6	15	33,3	18	40,0	5	11,1
7	Perusahaan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk memberikan ide/saran untuk kemajuan perusahaan	1	2,2	6	13,3	17	37,8	14	31,1	7	15,6
8	Kerjasama antar divisi didukung sepenuhnya oleh perusahaan	0	0,0	8	17,8	18	40,0	12	26,7	7	15,6

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu Perusahaan membimbing perilaku karyawan dengan baik, sebanyak 8 responden atau sebesar 17,8%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 2 , yaitu Perusahaan memberikan peraturan kerja yang jelas kepada karyawan, sebanyak 2 responden atau sebesar 4,4%

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan menambah kemampuan dan keterampilan saya	1	2,2	8	17,8	17	37,8	16	35,6	3	6,7
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan	0	0,0	7	15,6	16	35,6	13	28,9	9	20,0
3	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya	2	4,4	6	13,3	20	44,4	12	26,7	5	11,1
4	Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan saya	0	0,0	9	20,0	18	40,0	14	31,1	4	8,9
5	Keadailan kebijakan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan	1	2,2	6	13,3	19	42,2	14	31,1	5	11,1
6	Frekuensi waktu untuk promosi untuk karyawan dirasakan sudah tepat	2	4,4	4	8,9	21	46,7	11	24,4	7	15,6
7	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan	0	0,0	10	22,2	21	46,7	11	24,4	3	6,7
8	Atasan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0	0,0	9	20,0	18	40,0	12	26,7	6	13,3

9	Sesama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	1	2,2	7	15,6	21	46,7	13	28,9	3	6,7
10	Saya mampu bekerja bersama team	0	0,0	5	11,1	23	51,1	14	31,1	3	6,7
11	Fasilitas pekerjaan yang ada diperusahaan dalam kondisi baik	1	2,2	5	11,1	18	40,0	14	31,1	7	15,6
12	Suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik	0	0,0	4	8,9	20	44,4	12	26,7	9	20,0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 12, yaitu Suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik, sebanyak 9 responden atau sebesar 20,0%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 10, yaitu Saya mampu bekerja bersama team, sebanyak 3 responden atau sebesar 6,7%

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment..

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Motivasi Kerja</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0,859	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	0,896	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja	0,833	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	0,989	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi	0,328	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,979	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan

kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data  $\text{sig} > \text{Alpha}$  maka variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,878	0,05	Sig > Alpha	Linier
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,083	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

##### 1. Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,878 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

##### 2. Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,083 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	1,193	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Budaya Organisasi Kerja	1,193	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi kerja, budaya organisasi, terhadap kepuasan kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.11**  
**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	9,098
Motivasi Kerja	0,275
Budaya Organisasi	0,759

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,098 + 0,275X_1 + 0,759X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,098 yang berarti bahwa tanpa adanya motivasi kerja dan budaya organisasi, maka besarnya kepuasan kerja adalah 9,098 satuan.
2. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,752 satu satuan.

3. Koefisien budaya organisasi, artinya jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,759 satu satuan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,823	0,678

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,678 artinya variabel motivasi kerja dan budaya organisasi menjelaskan kepuasan kerja sebesar 67,8% dan sisanya 32,2% antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,823 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada motivasi kerja diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa



motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada budaya organisasi diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.14**

#### **Hasil Uji Simultan (Uji f)**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada motivasi kerja dan budaya organisasi diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan dapat menentukan besar atau kecilnya kepuasan kerja karyawan. Christianto dan Putra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan. Dari hasil regresi linier berganda, menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung. Hasil tersebut didukung oleh Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Zein (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan akan meningkat kepuasan kerja karyawan. Dengan cara memperhatikan, mengidentifikasi kebutuhan dan mengarahkan mereka. Seperti, jenjang karir yang jelas, gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah, adanya bonus atau hadiah pada saat pekerjaan selesai tepat waktu, jaminan rasa aman seperti tersedianya asuransi keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti tersedianya asuransi keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu Bank BRI Cabang Teluk Betung harus meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan uang tambahan bagi karyawan yang bekerja lembur agar karyawan tidak mengeluh jika diberikan pekerjaan tambahan sehingga karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja.

### **4.5.2 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dengan adanya persepsi-peresepsi mengenai budaya organisasi yang bersifat mendukung atau tidak mendukung, yang kemudian akan

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Suparta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Dari hasil regresi linier berganda, menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung. Hasil tersebut didukung oleh hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, jika di dalam organisasi terdapat misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan karyawan terhadap organisasi, oleh karena itu Bank BRI Cabang Teluk Betung harus meningkatkan budaya organisasi, dengan merancang target yang lebih realistis dan memberikan arahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja

#### **4.5.3 Pembahasan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Budaya mampu berinteraksi dengan pekerjaan serta berorientasi pada karyawannya. budaya organisasi memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan dari setiap masing-masing anggotanya (Christanto, 2017) dan motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan (Christianto dan Putra, 2016). Dari hasil regresi linier berganda, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung. Hasil tersebut didukung oleh hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizky, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Parimita, dkk (2018) menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika budaya dan motivasi kerja dilaksanakan dengan baik secara bersama-sama maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan budaya organisasi menjelaskan kepuasan kerja sebesar 67,8%, oleh karena itu sebaiknya Bank BRI Cabang Teluk Betung memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik Bank BRI Cabang Teluk Betung, maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menyarankan kepada pihak Bank BRI Cabang Teluk Betung, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan uang tambahan bagi karyawan yang bekerja lembur agar karyawan tidak mengeluh jika diberikan pekerjaan tambahan sehingga karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja.
2. Menyarankan kepada pihak Bank BRI Cabang Teluk Betung, untuk meningkatkan budaya organisasi, dengan merancang target yang lebih realistis dan memberikan arahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja

### **5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur menambahkan variabel lain, menambah jumlah sampel.

## Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro). *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02), 186–196.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Christanto, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Bpkad Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 5(3), 1–8.
- Christianto, G., & Putra, M. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Christianto, Gunawan Putra, Made Surya*, 5(5).
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bank Bni Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(3), 455–465.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Spbu Di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs*, 3(4), 142–155.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3(2), 142-155.
- Huda, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ypp Darul Huda Wonodadi Blitar Nurul Huda. *Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 23–30.
- Janićjević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83–114

- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya ). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Lupiyoadi, Rambat & Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Profita, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (Pemdes). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2).
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Abstrak Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Tercapainya Suatu Tujuan Perusahaan . *Mengelola Sumber Daya Manusia Dalam Suatu Organisasi Bukan Hal Yang M. E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6).
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Wae-Esor, E., Bin, A., Bakar, A., & Hee, H. C. (2016). The Relationship Between Work Motivation And Job Satisfaction Of Muslim Public Health Employees In. *Journal Of Global Business And Social Entrepreneurship (Gbse)*, 2(1), 162–171.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.



## Lampiran I

Bandar Lampung, Februari 2022

### Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Ajeng Anjani

NPM : 1812110330

Jurusan : S1 Manajemen

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada Karyawan Bank BRI Cabang Teluk, Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK BRI CABANG TELUK”** Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ajeng Anjani  
NPM. 1812110330

**PERNYATAAN KUESIONER**

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK BRI CABANG  
TELUK**

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

**SS = Sangat Setuju**

**S = Setuju**

**CS = Cukup**

**Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

No. Res :

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama Responden : .....(boleh tidak diisi)

2. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan

3. Usia :  17 – 22 tahun  29 – 34 tahun  
 23 – 28 tahun  > 35 tahun

## DAFTAR PERNYATAAN

MOTIVASI KERJA						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<b>Bekerja Sesuai Standar</b>						
1	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
<b>Senang bekerja Keras</b>						
3	Saya selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
4	Saya selalu mengerahkan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaan					
<b>Sedikit Memerlukan Pengawasan</b>						
5	Selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya					
6	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah atasan					
<b>Memiliki Semangat yang Tinggi</b>						
7	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
8	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
<b>Tidak Mudah Mengeluh</b>						
9	Saya tidak pernah mengeluh diberikan tugas kerja tambahan					
10	Saya tidak pernah mengeluh jika diharuskan lembur kerja					
<b>Tidak Mudah Menyerah</b>						
11	Selalu mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Tidak mudah menyerah saat menemui masalah di pekerjaan					

<b>BUDAYA ORGANISASI</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b><i>Visi Dan Misi</i></b>						
<b>1</b>	Perusahaan menetapkan tujuan yang ambisius, tetapi realistis					
<b>2</b>	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
<b><i>Konsisten</i></b>						
<b>3</b>	Perusahaan memberikan peraturan kerja yang jelas kepada karyawan					
<b>4</b>	Perusahaan membimbing perilaku karyawan dengan baik					
<b><i>Adptabilitas</i></b>						
<b>5</b>	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dalam bekerja					
<b>6</b>	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja					
<b><i>Pelibatan</i></b>						
<b>7</b>	Perusahaan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk memberikan ide/saran untuk kemajuan perusahaan					
<b>8</b>	Kerjasama antar divisi didukung sepenuhnya oleh perusahaan					

<b>KEPUASAN KERJA</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b><i>Pekerjaan</i></b>						
<b>1</b>	Pekerjaan yang diberikan perusahaan menambah kemampuan dan keterampilan saya					
<b>2</b>	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan					
<b><i>Gaji</i></b>						
<b>3</b>	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya					
<b>4</b>	Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan saya					
<b><i>Kesempatan Promosi</i></b>						
<b>5</b>	Keadailan kebijakan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan					
<b>6</b>	Frekuensi waktu untuk promosi untuk karyawan dirasakan sudah tepat					
<b><i>Pengawasan</i></b>						
<b>7</b>	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan					
<b>8</b>	Atasan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
<b><i>Rekan Kerja</i></b>						
<b>9</b>	Sesama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
<b>10</b>	Saya mampu bekerja bersama team					
<b><i>Kondisi Pekerjaan</i></b>						
<b>11</b>	Fasilitas pekerjaan yang ada diperusahaan dalam kondisi baik					
<b>12</b>	Suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik					



NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K
1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	29
2	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	47
3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	46
4	3	2	1	2	3	5	3	3	2	3	1	3	31
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	29
7	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	40
8	3	3	5	3	2	1	3	3	3	2	5	3	36
9	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	40
10	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	5	45
11	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	53
12	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	51
13	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	5	3	36
14	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	39
17	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	42
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
19	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	44
20	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	29
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	43
22	3	5	3	3	3	3	2	4	2	2	4	5	39
23	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	50
24	1	4	4	2	3	4	2	3	3	3	5	4	38
25	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	41
26	2	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	48
27	4	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	3	51
28	2	4	2	2	2	4	4	2	1	3	4	4	34
29	4	5	3	4	3	5	4	3	3	2	3	4	43
30	4	5	3	2	3	5	3	3	3	3	3	5	42
31	2	2	3	2	3	3	3	3	5	3	3	2	34
32	2	2	2	5	3	2	5	5	3	3	2	5	39
33	2	2	1	2	4	1	2	2	2	4	2	5	29
34	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	41
35	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	33
36	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	42
37	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	5	38
38	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	31
39	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
40	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
42	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	33
43	3	3	2	3	1	2	2	2	3	5	5	5	36
44	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	42
45	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	43

### Lampiran III (Hasil Uji Frekuensi)

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	21	46.7	46.7	46.7
Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 35 tahun	7	15.6	15.6	15.6
17 – 22 tahun	15	33.3	33.3	48.9
23 – 28 tahun	9	20.0	20.0	68.9
29 – 34 tahun	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

#### M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	10	22.2	22.2	24.4
3	14	31.1	31.1	55.6
4	10	22.2	22.2	77.8
5	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

#### M2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	4	8.9	8.9	11.1
3	20	44.4	44.4	55.6
4	19	42.2	42.2	97.8
5	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

#### M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	22.2	22.2	22.2
3	23	51.1	51.1	73.3
4	7	15.6	15.6	88.9
5	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	



**M4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	10	22.2	22.2	24.4
3	18	40.0	40.0	64.4
4	11	24.4	24.4	88.9
5	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**M5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	22.2	22.2	22.2
3	15	33.3	33.3	55.6
4	11	24.4	24.4	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**M6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	10	22.2	22.2	24.4
3	14	31.1	31.1	55.6
4	17	37.8	37.8	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**M7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	17.8	17.8	17.8
3	7	15.6	15.6	33.3
4	14	31.1	31.1	64.4
5	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**M8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	7	15.6	15.6	17.8
3	19	42.2	42.2	60.0
4	8	17.8	17.8	77.8
5	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**M9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
2	10	22.2	22.2	24.4
3	22	48.9	48.9	73.3
4	9	20.0	20.0	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**M10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	17.8	17.8	17.8
3	19	42.2	42.2	60.0
4	12	26.7	26.7	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**M11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	11.1	11.1	11.1
3	10	22.2	22.2	33.3
4	15	33.3	33.3	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**M12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
2	5	11.1	11.1	13.3
3	20	44.4	44.4	57.8
4	10	22.2	22.2	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**B1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	15	33.3	33.3	33.3
3	18	40.0	40.0	73.3
4	9	20.0	20.0	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**B2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	28.9	28.9	28.9
3	19	42.2	42.2	71.1
4	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**B3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	24.4	24.4	24.4
3	24	53.3	53.3	77.8
4	8	17.8	17.8	95.6
5	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**B4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	17.8	17.8	17.8
3	15	33.3	33.3	51.1
4	14	31.1	31.1	82.2
5	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**B5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.4	4.4	4.4
2	6	13.3	13.3	17.8
3	20	44.4	44.4	62.2
4	10	22.2	22.2	84.4
5	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**B6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	15.6	15.6	15.6
3	15	33.3	33.3	48.9
4	18	40.0	40.0	88.9
5	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**B7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	6	13.3	13.3	15.6
3	17	37.8	37.8	53.3
4	14	31.1	31.1	84.4
5	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**B8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	17.8	17.8	17.8
3	18	40.0	40.0	57.8
4	12	26.7	26.7	84.4
5	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	8	17.8	17.8	20.0
3	17	37.8	37.8	57.8
4	16	35.6	35.6	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	15.6	15.6	15.6
3	16	35.6	35.6	51.1
4	13	28.9	28.9	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.4	4.4	4.4
2	6	13.3	13.3	17.8
3	20	44.4	44.4	62.2
4	12	26.7	26.7	88.9
5	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	20.0	20.0	20.0
3	18	40.0	40.0	60.0
4	14	31.1	31.1	91.1
5	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	6	13.3	13.3	15.6
3	19	42.2	42.2	57.8
4	14	31.1	31.1	88.9
5	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.4	4.4	4.4
2	4	8.9	8.9	13.3
3	21	46.7	46.7	60.0
4	11	24.4	24.4	84.4
5	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	22.2	22.2	22.2
3	21	46.7	46.7	68.9
4	11	24.4	24.4	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	20.0	20.0	20.0
3	18	40.0	40.0	60.0
4	12	26.7	26.7	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
2	7	15.6	15.6	17.8
3	21	46.7	46.7	64.4
Valid 4	13	28.9	28.9	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	11.1	11.1	11.1
3	23	51.1	51.1	62.2
Valid 4	14	31.1	31.1	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
2	5	11.1	11.1	13.3
Valid 3	18	40.0	40.0	53.3
4	14	31.1	31.1	84.4
5	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**K12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8.9	8.9	8.9
3	20	44.4	44.4	53.3
Valid 4	12	26.7	26.7	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	



	Pearson Correlation	.206	.180	.095	.438**	.537**	.231	.319*	.368*	.683**	1	.358*	.325*	.625**
M10	Sig. (2-tailed)	.175	.238	.536	.003	.000	.126	.033	.013	.000		.016	.029	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.179	.373*	-.181	.548**	.624**	.454**	.965**	.149	.263	.358*	1	.141	.658**
M11	Sig. (2-tailed)	.239	.012	.235	.000	.000	.002	.000	.327	.081	.016		.355	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.111	.058	.391**	.448**	.428**	.184	.086	.961**	.343*	.325*	.141	1	.602**
M12	Sig. (2-tailed)	.470	.703	.008	.002	.003	.226	.572	.000	.021	.029	.355		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.565**	.472**	.379*	.873**	.849**	.561**	.624**	.648**	.636**	.625**	.658**	.602**	1
M	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**Correlations**

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B
B1	Pearson Correlation	1	.719**	.706**	.532**	.555**	.253	.609**	.522**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.094	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
B2	Pearson Correlation	.719**	1	.566**	.328*	.341*	.264	.568**	.307*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.028	.022	.079	.000	.040	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
B3	Pearson Correlation	.706**	.566**	1	.601**	.772**	.439**	.397**	.530**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.003	.007	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
B4	Pearson Correlation	.532**	.328*	.601**	1	.730**	.506**	.515**	.719**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
B5	Pearson Correlation	.555**	.341*	.772**	.730**	1	.451**	.392**	.599**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000		.002	.008	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
B6	Pearson Correlation	.253	.264	.439**	.506**	.451**	1	.428**	.623**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.094	.079	.003	.000	.002		.003	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
B7	Pearson Correlation	.609**	.568**	.397**	.515**	.392**	.428**	1	.596**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.008	.003		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
B8	Pearson Correlation	.522**	.307*	.530**	.719**	.599**	.623**	.596**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
B	Pearson Correlation	.793**	.649**	.812**	.822**	.803**	.654**	.743**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K
K1	Pearson Correlation	1	.567**	.197	.459**	.206	.184	.237	.130	.407**	.194	.164	-.025	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000	.196	.002	.175	.225	.116	.394	.006	.202	.281	.869	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K2	Pearson Correlation	.567**	1	.433**	.412**	.331*	.477**	.142	.241	.279	.149	.517**	.178	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.005	.026	.001	.353	.111	.063	.328	.000	.241	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K3	Pearson Correlation	.197	.433**	1	.374*	.512**	.469**	.301*	.556**	.377*	.120	.676**	-.023	.717**
	Sig. (2-tailed)	.196	.003		.011	.000	.001	.044	.000	.011	.433	.000	.878	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K4	Pearson Correlation	.459**	.412**	.374*	1	.473**	.154	.417**	.497**	.409**	.253	.156	.097	.655**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.011		.001	.314	.004	.001	.005	.093	.307	.528	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K5	Pearson Correlation	.206	.331*	.512**	.473**	1	.459**	.329*	.477**	.402**	.528**	.139	.073	.689**
	Sig. (2-tailed)	.175	.026	.000	.001		.002	.027	.001	.006	.000	.362	.633	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K6	Pearson Correlation	.184	.477**	.469**	.154	.459**	1	.328*	.434**	.109	.127	.282	.103	.597**
	Sig. (2-tailed)	.225	.001	.001	.314	.002		.028	.003	.477	.405	.061	.501	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K7	Pearson Correlation	.237	.142	.301*	.417**	.329*	.328*	1	.662**	.349*	.093	.048	.290	.583**
	Sig. (2-tailed)	.116	.353	.044	.004	.027	.028		.000	.019	.545	.755	.053	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K8	Pearson Correlation	.130	.241	.556**	.497**	.477**	.434**	.662**	1	.290	.093	.222	.347*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.394	.111	.000	.001	.001	.003	.000		.053	.543	.143	.020	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K9	Pearson Correlation	.407**	.279	.377*	.409**	.402**	.109	.349*	.290	1	.461**	.223	.006	.592**
	Sig. (2-tailed)	.006	.063	.011	.005	.006	.477	.019	.053		.001	.140	.967	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K10	Pearson Correlation	.194	.149	.120	.253	.528**	.127	.093	.093	.461**	1	.244	.269	.473**
	Sig. (2-tailed)	.202	.328	.433	.093	.000	.405	.545	.543	.001		.106	.074	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K11	Pearson Correlation	.164	.517**	.676**	.156	.139	.282	.048	.222	.223	.244	1	.176	.554**
	Sig. (2-tailed)	.281	.000	.000	.307	.362	.061	.755	.143	.140	.106		.248	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	-.025	.178	-.023	.097	.073	.103	.290	.347*	.006	.269	.176	1	.344*
K12	Sig. (2-tailed)	.869	.241	.878	.528	.633	.501	.053	.020	.967	.074	.248		.021
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.520**	.679**	.717**	.655**	.689**	.597**	.583**	.700**	.592**	.473**	.554**	.344*	1
K	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.021	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran V (Hasil Uji Reliabilitas)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12

## Lampiran VI (Hasil Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		M	B	K
N		45	45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.80	26.13	40.18
	Std. Deviation	7.455	5.607	6.583
Most Extreme Differences	Absolute	.066	.142	.071
	Positive	.060	.087	.071
	Negative	-.066	-.142	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.444	.949	.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989	.328	.979

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran VII (Hasil Uji Linearitas)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
K * M	Between Groups	(Combined)	1090.044	22	49.547	1.335	.252
		Linearity	623.359	1	623.359	16.795	.000
		Deviation from Linearity	466.686	21	22.223	.599	.878
	Within Groups		816.533	22	37.115		
Total			1906.578	44			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
K * B	Between Groups	(Combined)	1536.069	17	90.357	6.585	.000
		Linearity	1136.747	1	1136.747	82.838	.000
		Deviation from Linearity	399.322	16	24.958	1.819	.083
	Within Groups		370.508	27	13.723		
Total			1906.578	44			

## Lampiran VIII (Hasil Uji Multikolinearitas)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.098	3.562		2.554	.014		
	M	.275	.084	.312	3.260	.002	.838	1.193
	B	.759	.112	.647	6.762	.000	.838	1.193

a. Dependent Variable: K

## Lampiran IV (Hasil Uji Regresi Berganda)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.678	.662	3.825

a. Predictors: (Constant), B, M

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.098	3.562		2.554	.014
	M	.275	.084	.312	3.260	.002
	B	.759	.112	.647	6.762	.000

a. Dependent Variable: K

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1292.169	2	646.084	44.165	.000 <sup>b</sup>
	Residual	614.409	42	14.629		
	Total	1906.578	44			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), B, M